PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

FIFTEENTH ANNUAL REPORT

1981-1982

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. SR 1-1982

ISBN 0-662-52016-5

The Honourable Yvon Pinard,
President of the Privy Council,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Pinard:

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Fifteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1981 to March 31, 1982 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

J. Harold Brown

J. Harold Brown,
Chairman.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J. H. Brown, Q.C. *Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy-Chairmen: M. Falardeau-Ramsay[1], D. H. Kates[2], L. Mitchell, Q.C.

Full-Time Members: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Part-Time Members: R. D. Abbott; G. W. Adams; D. M. Beatty; G. G. Brent, H. D. Brown; A. W. R. Carrothers; G. DesCôteaux; R. Doucet; P. Garant; M. Garneau; P. A. Lachapelle; D. MacLean; E. Moalli; K. E. Norman; J. D. O'Shea, Q.C.; M. Saltman; C. G. Simmons; J. F. W. Weatherill.

ARBITRATION PANELS*

Representative of the Interests of the Employer	*Representative of the Interests of Employees*
A. J. Bast	L. W. C. S. Barnes
W. C. Black	W. B. Cunningham
D. R. Brown	J. K. Eaton
P. M. J. Gostony	E. C. Fortier
I. W. Hanchard	S. M. Jamieson
J. W. Healy, Q.C.	J. Jessop
R. G. Herbert	J. F. Maguire
F. W. Murray	G. Walker
D. M. Nunn	
H. L. Seifert	
S. Thibaudeau	

*A person selected from an arbitration panel, is, under the P.S.S.R. Act, deemed to be a member of the Board during the arbitration proceeding for which he has been selected.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Director, Administration:	L. Labrecque
General Counsel:	J. E. McCormick
Secretary/Registrar:	G. E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:	R. C. DesLauriers
Director, Operations:	J. T. Cunningham
Director, Research:	F. Quinet

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	D. Davidge

[1]G. D'Avignon, replacing M. Falardeau-Ramsay, took up his duties on June 14, 1982.
[2]W. L. Nisbet, Q.C., replacing D. H. Kates, took up duties on August 16, 1982.

CONTENTS

		PAGE
A.	**INTRODUCTION**	
	Composition and Operation of the Board	1
	Pay Research Bureau	3
	National Joint Council Secretariat	4
	The Year in Brief	4
B.	**PERSONNEL**	7
C.	**PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS**	
	Determination of Appropriate Bargaining Units and Certification of Bargaining Agents	9
	Designations of Managerial or Confidential Persons	11
	Choice of Dispute Resolution Process	11
	Designated Employees	12
	Complaints	13
	Requests for Review of Board Decisions	14
	Applications for Extension of Time	14
	Approval of Grievance Form	15
	Various Proceedings under Section 18	15
D.	**ADJUDICATION PROCEEDINGS**	17
E.	**ARBITRATION PROCEEDINGS**	21
F.	**CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION**	
	General	23
	Conciliation	23
	Mediation	24
	Conciliation Boards	25
	Examination	26
G.	**SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS**	
	Inclusion of Employees in the Bargaining Unit	27
	Application Under Section 18 of the Act	27
	Unfair Practices	28
	Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	29
	Application for Enlargement of Time	30
	Designation of Employees Under Section 79 of the Act	30

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

Questions of Status and Jurisdiction 33
Questions of Procedure and Evidence 35
Disciplinary Action 37
Interpretation and Application of Agreements 40
References Under Section 98 of the Act 46

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

Subject-matter of Arbitral Awards 49

J. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

General 53
Issues Within the Scope of Bargaining 54
Issues Not Within the Scope of Bargaining 55
Certain Issues Referred to Conciliation Boards Subject to Caveats 57

K. COURT DECISIONS OF INTEREST 61

L. PAY RESEARCH BUREAU

Introduction 65
Summary 65
Consultation With the Parties to Collective Bargaining 66
The Compensation Survey Program for the Parties to Collective Bargaining 67
Special Reports 69
Responses to Special Requests from the Parties to Bargaining 69
Classes Excluded from Collective Bargaining 70
Communications with the Organizations Outside the Public Service 71
Supporting Research Analyses 72
Research Studies 73

APPENDIX (TABLES) 75

INTRODUCTION

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-1 The Public Service Staff Relations Board is an independent, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act of 1967 which established a system of collective bargaining in the federal Public Service. Since the 1975 amendments to the Act each member of the Board represents the public interest. Previously, members of the Board other than the Chairman, the Vice-Chairman, and the Deputy Chairmen represented in equal numbers the interest of the employer and the employees respectively. At the end of the fiscal year 1981-82 the Board was composed of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and eighteen part-time members.

A-2 Section 11 of the Act establishes a procedure which enhances the prospects that persons with the qualifications needed to administer the Act will secure appointments as members of the Board. Before any appointment can be made the Chairman is called upon to consult with the employer, including the separate employers, and all of the bargaining agents and must include in a list the names of all eligible persons, (as defined in the Act), recommended by those bodies. He may also include the names of any other eligible persons whom he considers suitable for appointment. With the exception of the Chairman group, the appointments of Board members by the Governor in Council can only be made from this list. The Act provides for a term not exceeding 10 years for the Chairman group and for a term not exceeding 7 years for other Board members.

A-3 One of the Deputy Chairmen has responsibility for the adjudication of grievances not resolved during the grievance procedures provided for in the Act. Another Deputy Chairman has responsibility for the arbitration of interest disputes. In addition to adjudication and arbitration the Board deals with the various matters described in Section C of this report. These include applications for certification as a bargaining agent, the determination of persons employed in a managerial or confidential capacity, the designation of persons the performance of whose duties is required for the safety or security of the public in the event of a strike, and the hearing of complaints of alleged unfair labour practices. By the 1975 amendments to the Act, except for reconsiderations, all appeals from Board decisions now must be made to the Federal Court.

A-4 The Board at all times tries to fulfil the mandate accorded to it by the Act as efficiently and as expeditiously as possible. The adjudication functions of the Board include rendering decisions on proceedings which will determine the rights, obligations and entitlements, economic and otherwise, of the parties and individuals concerned. In its mediation and conciliation role, the Board provides

professional knowledge and skills that facilitate the negotiation of collective agreements.

A-5 The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception the Minister has been, and at present is, the President of the Privy Council. Pursuant to section 115 of the Act the only responsibility of the Minister is to lay before Parliament each year the report of the Board covering its administration during the previous year. In fact he is called upon to perform a wider range of functions. He is the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

A-6 The case load of the Board is wholly dependent on the number of applications, complaints and references to adjudication and arbitration made by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity, and the scope and complexity of the impasses that it is called upon to try to resolve are equally dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third-party assistance.

A-7 There are 118 units of employees in the Public Service for which an employee organization has been certified as the bargaining agent. The Treasury Board acts for the Government as the employer for 76 units in the central administration. The employees of the remaining 42 units are in the employ of one of the seven separate employers, the largest of which is the National Research Council. Table 1 lists the bargaining units and bargaining agents, as well as the various employers.

A-8 Approximately 200,000 employees are encompassed by the 118 bargaining units. The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 57 units covering some 170,000 employees. Some of the larger units represented by the Alliance are the clerical and regulatory group with 47,000 employees, the programme administration group with 21,500 employees, the general labour and trades group, (supervisory and non-supervisory), with more than 12,000 employees, and the secretarial, stenographic and typing group with over 11,000 employees. The Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for some 16,000 employees covered by 31 units. The largest of these are the scientific research group, the computer system administration group and the engineering and land survey group, each with approximately 2,000 employees. The Institute also represents the nursing group with some 1,500 employees and the commerce group with about 1,600 employees. The remaining 30 bargaining units are represented by 13 certified bargaining agents. With four exceptions they represent only one unit.

A-9 The Act provides two alternative methods of resolving interest disputes. The bargaining agent for a bargaining unit may opt to have an impasse in collective bargaining negotiations resolved by reference to binding arbitration or, alternatively, it may choose reference to a conciliation board which carries with it the right to strike.

A-10 It is important to emphasize that about 80% or 670 of the collective agreements entered into during the period 1969-81 were the result of settlements reached by the parties in direct negotiations or with the assistance of conciliation, even though on average 60% or more of the bargaining units had selected arbitration as a means of settling their collective bargaining disputes. Only about 20% or 170 of the collective agreements were resolved by arbitration during this 12-year period.

A-11 If the conciliation board/strike route is selected as the means of resolving interest disputes, the conciliation board cannot be established until the employees, if any, in the bargaining unit concerned, whose duties are required to be performed in the event of a strike for the safety and security of the public, have been agreed upon by the employer and the bargaining agent or have been so designated by the Board, pursuant to section 79 of the Act. Further, no employee can participate in a lawful strike until seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board or until the Chairman has notified the parties of his intention not to establish such a board.

A-12 In a large number of disputes ultimately referred to arbitration or a conciliation board the Board will first have appointed a conciliator or a mediator to assist the parties to reach agreement on the matters in dispute. Normally members of the Board's own mediation staff are used for this purpose, although on occasion an outside expert is called in. Often the need to utilize the arbitration or conciliation board/strike process is averted by successful mediation.

PAY RESEARCH BUREAU

A-13 The principal mandate of the Pay Research Bureau is to supply compensation data to the employers and the certified bargaining agents to use as a tool in the collective bargaining process. Bureau research and compensation findings are also made available to conciliators and mediators of the Public Service Staff Relations Board and are relied on by the parties in interest arbitrations referred to the Board for resolution. Compensation data provided by the Pay Research Bureau cover a wide variety of classes in all occupational categories. The information is obtained through surveys on rates of pay, employee benefits and conditions of employment undertaken primarily in the private sector, although the Bureau also surveys provincial and municipal governments and other public organizations such as Crown corporations.

A-14 The compensation data cover the major elements of compensation, i.e., salaries, benefits and conditions of employment on the outside market for jobs similar to those in the Public Service. The information assists the parties in negotiating collective agreements for Public Service employees by following trends and levels of compensation for comparable jobs particularly in the private sector.

A-15 The Bureau also provides the Treasury Board with compensation data for classes excluded from the collective bargaining process such as personnel administrators and managerial personnel. It also provides compensation information on executives in industry for use by the Advisory Group on Executive

Compensation which makes recommendations to the Prime Minister on rates of pay and benefits for the Public Service executive category and for deputy ministers.

A-16 Prior to each survey, detailed consultations are held with the various Public Service employers and bargaining agents concerned. This is done under the aegis of an Advisory Committee on Pay Research, composed of representatives of Public Service employers and certified bargaining agents so that the Bureau's programs will reflect their needs as closely as possible.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-17 In the fall of 1979 the Treasury Board approved the establishment of a permanent secretariat to co-ordinate the administration of the National Joint Council (NJC) of the Public Service of Canada. The General Secretary is also available to serve the Joint Consultation Committee (JCC) where consultation takes place between the Public Service Commission and the bargaining agents on the Public Service Employment Act. In light of the neutral role of the Public Service Staff Relations Board in the scheme of collective bargaining, the Board agreed to house the offices of the secretariat in its premises and to provide the necessary support services. The NJC provides a forum for regular consultation between the Government, as the employer, and the employee organizations certified as bargaining agents under the Public Service Staff Relations Act.

THE YEAR IN BRIEF

A-18 Until October, 1981, Canada Post fell under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act. The Canada Post Corporation Act, however, transformed Canada Post from a Government department into a Crown Corporation. One effect of this legislation is that the 60,000 Post Office employees, in five bargaining units, which include 24,000 inside postal clerks and 22,000 outside postal workers, now fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code.

A-19 Many of the references to adjudication traditionally came from this large group. In the year 1981-82, 1,150 of the 2,950 references were from the Post Office. In the previous year the Post Office supplied 800 of the 1,200 references. On the other hand, the trend has been for an ever increasing number of cases to come from sources other than the Post Office. In the year 1978-79 there were 200 such cases; in 1979-80 there were 350, in 1980-81 there were 400, and in 1981-82, the year under review, there were 1,810. Of that number 1,350 related to disciplinary action imposed by the employer in connection with the strike action taken by the clerical and regulatory group in the fall of 1980, and 460 came from other departments and agencies.

A-20 The Board continues to have jurisdiction over those Post Office grievances that originated prior to the coming into effect of the Post Office Crown Corporation Act. Notwithstanding the increase in the number of references from the Post Office in the past year, the Board expects all references to adjudication from that source will be resolved over the next two years, or even less, depending on the parties' readiness to schedule and attend hearings.

A-21 A decrease in the actual adjudication hearing load of the Board is not, however, anticipated with the cessation of the Post Office adjudications. This statement is based on the Board's experience that, taking into account the availability of the human resources of the parties of interest, the average number of hearings that the parties can reasonably accommodate is limited to upwards of 35 each month. In fact, 400 adjudication hearings were scheduled in 1980-81, as compared with 450 in the fiscal year 1981-82. These figures indicate that, even without Post Office adjudications, the Board will continue to be called upon to accommodate hearings of references to adjudication at least at its current level. Based on the trend over the past four years the demand will be even higher. As well, the Board will continue to deal each year with approximately 100 applications relating to other types of proceedings.

A-22 At year end the bargaining agents had specified referral to binding arbitration as the method for the resolution of interest disputes for 72 units as compared with 46 units for which the conciliation board/strike option had been selected. In terms of the numbers of employees, however, approximately 128,000 employees are on the conciliation board/strike route, as compared with 74,000 employees who are committed to binding arbitration.

A-23 During the fiscal year 1981-82 some 49 collective agreements were entered into between the Treasury Board and the bargaining agents. Only six of these agreements were the result of arbitral awards. In other words, nearly 87% of the agreements were concluded by negotiation between the parties with or without conciliation assistance during 1981-82.

A-24 Of particular interest are the average wage increases resulting from interest arbitration awards compared with the wage settlements reached in the Public Service by direct negotiations, with or without the assistance of a mediator, conciliator or a conciliation board. The raw data prepared by the Pay Research Bureau show that the average wage increase resulting from arbitral awards rendered in each of the fiscal years 1980-81 and 1981-82 was lower by 2.7% than the average wage settlement which came about through other means. The Bureau noted that this significant difference in average increases was the result of two negotiated settlements each amounting to about 16% in each of those two years. These deviations were due to an agreement between the parties to implement the principle of equal pay for work of equal value in one case; and an agreement in the other case to permit a catch-up in rates of pay lagging behind those prevailing in the private sector. The Bureau therefore concluded that a more realistic comparison between arbitral wage awards and negotiated settlements requires the exclusion of these two deviations which were based on peculiar and special circumstances.

A-25 The Bureau considered the following comparisons to be realistic for the reasons outlined above. The average annual increase resulting from arbitral awards for each of the fiscal years 1980-81 and 1981-82 is then somewhat over 10.5%. This compares to just over 11.5% in the fiscal year 1980-81 and just under 12.5% in the fiscal year 1981-82 for those units not using the arbitration option. In other words, arbitral wage awards were, on average, about one per cent less than wage settlements reached by other methods of dispute resolution in the 1980-81 fiscal year and close to two per cent lower in the fiscal year just past.

A-26 A comparison was also prepared between the average annual wage increase in the Public Service and the average annual wage increase in base rates in the private industrial sector (other than construction), in Canada during the fiscal year 1980-81. The average annual wage increase was 11.8% in the private industrial sector compared to an average annual wage increase in the Public Service of just over 11.5% for those units who did not use arbitration, and just above 10.5% for those units which did. In 1981-82 the average annual wage increase in the private sector was 12.7% compared to that in the Public Service of 12.5% for those units who did not use arbitration and 10.6% for those units who did. These comparisons are of course made with private sector agreements which exclude COLA because all agreements in the Public Service exclude COLA.

B

PERSONNEL

B-1 The composition of the full-time Board did not change nor was there any change in part-time members during the year under review. However, there were three additions and one departure of members of the arbitration panels.

B-2 The term of M. G. Bergeron, Q.C., of Montreal, who for 14 years served as a member of the arbitration panel representative of the interests of the employer, expired at the end of the calendar year. He had informed the Board that for reasons of health he preferred not to be re-appointed.

B-3 Suzanne Thibaudeau of Montreal and Anthony J. Bast of Calgary were appointed for a two year period to the arbitration panel representative of the interests of the employer. J. K. Eaton of Wakefield, Quebec, was appointed for a similar period to the arbitration panel representative of the interests of employees.

B-4 The composition of the Board and of the arbitration panels at year end is listed at the beginning of this report.

C

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION PROCEEDINGS

C-1 Adjudication and arbitration proceedings represent the two most numerous types of proceedings that come before the Board. Each of these types of proceedings, which are reported on in separate sections of this report, is administered by one of the Board's Deputy Chairmen and draws extensively on the services of part-time members of the Board. The proceedings dealt with in this section embrace all other types of proceedings within the Board's jurisdiction under the Act and are dealt with entirely by the full-time members, usually in divisions of three members.

DETERMINATION OF APPROPRIATE BARGAINING UNITS AND CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

C-2 The Act empowers the Board to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent them. At the end of the fiscal year there were 15 certified bargaining agents within the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board. These are listed in Table 1, together with the bargaining units they represent.

C-3 With the coming into force of the Canada Post Corporation Act on October 16, 1981, establishing the Canada Post Corporation, four certified bargaining agents moved from the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board to that of the Canada Labour Relations Board under Part V of the Canada Labour Code. One small bargaining unit of employees in the Post Office represented by the Public Service Alliance of Canada, together with small fragments of a variety of other units, also moved under the Code.

C-4 At the same time, there has been an upsurge of applications for certification. There were in all 19 applications before the Board during the year. Bargaining agents were certified for eight new bargaining units all of which concerned employees of separate employers, and in particular, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. This is the employer for occupational groups and categories at some 70 Canadian Forces bases throughout the country.

C-5 Five of the six applications for certification carried over from 1980-81 were on behalf of employees of this separate employer. The Public Service Alliance of Canada was certified for one unit comprising employees in the operational category at Valcartier, Quebec. Local 832 of the Manitoba Food and Commercial

Workers Union, making its first appearance before the Board, was certified for a group of employees in the operational category at Shilo, Manitoba. Another application by Local 832, for a unit of employees in the administrative support category at Shilo, however, was dismissed by the Board following the taking of a representation vote. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, made two applications, one to represent employees in the operational category, CFB, Greenwood, Nova Scotia, and one to represent the operational category at CFB at Gagetown, New Brunswick. The Board issued certificates in both applications.

C-6 Another case carried over from 1980-81 involved the Treasury Board as the employer. The Board certified the Canadian Union of Professional and Technical Employees to represent the radio operation bargaining unit. This followed a representation vote in which the employees were given a choice between the incumbent certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, and the Canadian Union of Professional and Technical Employees.

C-7 Of the 13 applications for certification filed during the year, seven affected groups employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. These groups of employees were located at five different Canadian Forces Bases. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, was certified for the employees in the administrative support category and the operational category of CFB, Chatham, New Brunswick, and employees in the operational category at CFB, Summerside, Prince Edward Island. Local 1973 also made two applications to represent employees at CFB, Shearwater, Nova Scotia. One application was on behalf of the administrative support group and one was on behalf of the operational group. Both the applications were still in process at the end of the year, as was an application by the Public Service Alliance of Canada for employees in the operational category at CFB Kingston, Ontario. An earlier application by PSAC, in the same year, and for the same group, had been dismissed by the Board following the taking of a representation vote.

C-8 In another application the Board certified the Public Service Alliance of Canada to represent the professional engineers employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

C-9 The Canadian Advisory Council on the Status of Women was specified as a separate employer in this fiscal year. Two applications for certification to represent employees in the administrative support and administrative and foreign service categories were made by the Canadian Union of Professional and Technical Employees. The applications were in progress at year's end.

C-10 Three other applications were still under consideration at the end of the year. Two of these were filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. One application was on behalf of employees in the education group employed by the Treasury Board. The Public Service Alliance of Canada is the originally certified bargaining agent. The other application was on behalf of the employees in the scientific and professional category employed by the National Film Board.

C-11 The remaining application still outstanding was filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, to represent the non-supervisory

employees in the operational category at the Northern Canada Power Commission. At present these employees are represented by the Public Service Alliance of Canada.

DESIGNATIONS OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

C-12 According to the definition of "employee" in section 2 of the Act "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines "persons employed in a managerial or confidential capacity". The Board designates such persons at the time a bargaining agent is certified. Subsequently such persons are designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The Board has the authority to designate in cases where the bargaining agent objects.

C-13 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 918 such lists affecting 64 bargaining units. Another 32 lists affecting 11 bargaining units were filed by separate employers. The lists usually reflect replacement of employees on previous lists and bring no objection from the bargaining agent. In 22 instances of objection by the bargaining agent, involving 68 employees, the Board appointed examiners to inquire into and report on the employees' duties and responsibilities. During the year the Board issued 12 decisions affecting 29 persons proposed for designation.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

C-14 During the year the Board certified four bargaining agents to represent nine bargaining units. Seven of these consisted of employees of the Staff of the Non-Public Funds Canadian Forces. The specifications made by the bargaining agents in the event of a negotiation impasse are set out in the succeeding paragraphs.

C-15 The United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, specified referral to arbitration for employees in operational category bargaining units at the Canadian Forces bases at Greenwood, Nova Scotia, at Gagetown and Chatham, New Brunswick and Summerside, Prince Edward Island. It also specified arbitration for employees in the administrative support category bargaining unit at Chatham.

C-16 The Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832, the certified bargaining agent representing employees in the operational category bargaining unit at CFB Shilo, Manitoba, specified referral to arbitration.

C-17 The Public Service Alliance of Canada specified referral to a conciliation board on behalf of the employees in the operational category at CFB Valcartier and specified referral to arbitration for the professional engineers bargaining unit with the Communications Security Establishment.

C-18 The Canadian Union of Professional and Technical Employees specified the conciliation board route for the radio operation bargaining unit for which the Treasury Board is employer.

C-19 Table 3 of the Appendix sets out the alterations in dispute specification made during the year. Table 2 shows that at year end there were 72 bargaining units for which arbitration had been specified and 46 for which the conciliation board route had been specified.

DESIGNATED EMPLOYEES

C-20 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be necessary to be performed for the safety or security of the public. Such employees, for that reason, are prohibited under subsection 101 (1) of the Act from participating in a strike. To ensure the continuation of the services performed by those employees, section 79 of the Act makes it mandatory that the designated employees in the bargaining unit be identified, either on agreement of the parties or by determination of the Board, before the establishment of a conciliation board, and hence before any strike action may take place. The section sets out the procedure for the identification of the designated employees and provides that it is the responsibility of the Board to notify the employees concerned of their status. The "designation" of employees under section 79 applies only to those units of employees for which the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution.

C-21 During the 1981-82 fiscal year the Board had before it a total of 30 lists of designated employees, for the corresponding number of bargaining units, proposed either by the Treasury Board, as employer, or by one of the separate employers. Of that number 16 were carried over from the previous year. Initially the lists were objected to by the bargaining agent. The proceedings in respect of 15 carried over cases were terminated at various stages when the parties concerned entered into new collective agreements.

C-22 In five of the groups the settlements were not reached before the employees concerned were notified of their designation. In fact, approximately 7,600 employees were informed of their designated status in the case of the bargaining units covering aircraft operations, general services, hospital services, data processing, computer systems administration and air traffic control. The bargaining agent and the employer for the last named unit still had not entered into a collective agreement by year's end.

C-23 The decisions of the Board relating to the "safety or security" designations for the air traffic control bargaining unit received the greatest public attention during the year. Briefly stated the Board issued a decision during the 1980-81 fiscal year designating some 280 controllers. The Treasury Board applied to the Federal Court of Appeal to have this decision reviewed and set aside. In its judgment the Court upheld the position of the employer and referred the designation issue back to the Board to be determined in accordance with its judgment. The Board subsequently issued a further decision designating all 1,800 operational air traffic controllers. The Air Traffic Control Association was granted leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada. That appeal was heard early in February of 1982. The judgment was pronounced on May 31, 1982, after the end of the fiscal year. (See paragraphs G-11, G-12, G-13, G-14 and G-15).

C-24 During this year the Board received 14 lists of designated employees, 12 of which were furnished by the Treasury Board. Four of these designation proceedings were terminated by the parties' reaching a settlement. These were on behalf of the defence scientific service officers group and the engineering and land survey group, both represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada; the translation bargaining unit, represented by the Canadian Union of Professional and Technical Employees; and the clerical and regulatory unit, represented by the Public Service Alliance of Canada. For this last group, the settlement was reached just before some 10,000 employees were to be informed of their designation. At the year's end a tentative settlement for the nursing group bargaining unit had been reached between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service. Designation proceedings were being held in abeyance pending the outcome of the ratification vote.

C-25 The remaining seven lists of proposed designations furnished by the Treasury Board all were in process at the end of the fiscal year. Of these, six were for bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. These were the social work, scientific regulation, pharmacy, occupational and physical therapy, psychology and physical sciences groups. The remaining list filed by the Treasury Board was for the electronics bargaining unit represented by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228.

C-26 Two lists of proposed designations were forwarded by separate employers. One came from the Northern Canada Power Commission for its non-supervisory employees in the operational category. In that case the Board issued notices to the 95 designated employees. Negotiations were in progress at the end of the year. The National Research Council, the largest of the separate employers, also furnished a list of proposed designations for the research officers and research council officers unit. These proceedings were terminated after the signing of a collective agreement.

COMPLAINTS

C-27 Section 20 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint also can be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action.

C-28 There were 35 complaints under section 20 before the Board in the current year, 6 of which were carried over from the previous year. Of that number, 21 were withdrawn, 3 were postponed and 4 were in process. Decisions were issued in the remaining 7 cases.

C-29 One unusual complaint, which was made by the Public Service Alliance of Canada, alleged that management at the Valcartier base of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, improperly attempted to establish an employer dominated association. In its decision the Board held that, although management had acted in good faith, the employer, in fact, did actively participate in the formation of an organization contrary to section 8 of the Act. The persons named as respondents were directed to cease and desist from all such activity in the future. (See G-4)

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (Section 25 of the Act)

C-30 Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Five such requests for review of earlier Board decisions were filed during the year and one was carried over from the previous year.

C-31 The case carried over and one application made during the year sought amendments to earlier decisions and certificates issued at the time of certification. In the former, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East sought to have a constituent member correctly identified. In the latter, the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973 asked to be so identified to correct a previous error. The Board granted both requests.

C-32 The Board also received a request from the Treasury Board to review a decision issued during the year concerning an application under section 18 of the Act in which the Board ordered the employer to remove a posting imposing overtime on air traffic controllers at the Dorval Airport. The request was denied.

C-33 The Canadian Air Traffic Control Association made three requests for review. In all cases the Association alleged that certain persons were no longer performing the duties and responsibilities for which they had been excluded from the bargaining unit by decisions of the Board. In one case the Board found no reason to rescind its earlier decision and denied the request. In the other two instances a hearing was scheduled. They were, however, subsequently adjourned *sine die* on agreement of the parties. Both requests were still being held in abeyance at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

C-34 Six applications for extension of time were filed this year and two were carried over from the previous year. One of the two applications carried over was a request for extension of time to present a grievance. This was denied. The other, which was a request for extension of time to refer a grievance to adjudication, was heard and a decision was pending at the end of the year.

C-35 Of the six applications filed during the year, two were requests to refer a grievance to adjudication. Both were granted, although in one case, only after the Federal Court determined that the Board had jurisdiction to entertain the applicant's request. There were also two requests for an extension of time to present grievances. These were scheduled for hearing at the end of the fiscal year.

C-36 In another case the Public Service Alliance of Canada was granted an extension of time to object to a proposal of the employer to exclude an employee from the administrative services bargaining unit on the grounds that he was employed in a managerial or confidential capacity. The Board, as well, granted a request from the National Research Council, as employer, for a three week extension of time to implement the provisions of a collective agreement.

APPROVAL OF GRIEVANCE FORM
(Section 73 of the Regulations)

C-37 Section 73 of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure provides that each employer shall prepare and submit to the Board for approval a grievance form. Before or after approving a form, the Board may require an employer to alter the form in such manner as it deems appropriate. During the year under review, the Canadian Advisory Council on the Status of Women submitted a grievance form which was approved by the Board.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

C-38 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board" provides the Board with what might be described as residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties, fundamental to the purposes of the Act, where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Some 21 applications pursuant to section 18 were filed during the year under review and 7 others were carried over from the previous year.

C-39 In six of the seven proceedings carried forward, the employer had sought to exclude certain persons from bargaining units on the grounds that they were employed in a confidential position within the meaning of paragraph (a) of section 2 of the Act. Paragraph (a) excludes persons employed in a position confidential among others, to a minister of the Crown, the deputy head of a department or the chief executive officer of any other portion of the Public Service. The bargaining agents concerned, namely, the Public Service Alliance of Canada in four instances, and the Professional Institute of the Public Service of Canada in two instances, challenged the employer's position. Following hearings, at which the parties presented evidence and argument, the Board found in two of these that the persons concerned were, in fact, employed in confidential positions while in one case the Board decided otherwise. The three other such proceedings were terminated following withdrawal of the proposals or the objections. In the remaining case the Public Service Alliance of Canada submitted an application alleging that the employer had contravened section 51 of the Act by reallocating certain employees from the engineering and scientific support bargaining unit to the nursing bargaining unit. Counsel for the Treasury Board, at the hearing, undertook that no such reclassification action affecting these units would take place before the parties signed a collective agreement. Subsequently a collective agreement was concluded and this proceeding was terminated.

C-40 The Public Service Alliance of Canada was responsible for 15 of the 21 proceedings falling under the purview of section 18 received during the year. Of these, 11 were the result of objections made to the employer's decision to identify certain persons as being employed in a confidential capacity within the meaning of head (a) of section 2 of the Act. In 9 of these instances, either the employer withdrew its proposal or provided sufficient additional supporting documentation to prompt the bargaining agent to withdraw its challenge. With regard to the two remaining applications, one was scheduled to be heard early in the new fiscal year and an examiner was appointed in the other to inquire into the relationship between the person identified and his supervisor.

C-41 Of the four remaining proceedings instituted by the Public Service Alliance of Canada under section 18, one, which alleged that the employer was requiring non-excluded persons to deal with grievances at the Post Office, was withdrawn following meetings between the parties concerned. In another, the Alliance sought an order requesting the employer to comply with the Board's decision, made pursuant to section 79 of the Act, on the designation of employees in the data processing group. Subsequent to an inquiry into all of the circumstances, the application was withdrawn. The remaining two applications alleged that shift changes, affecting firefighters at Thunder Bay and Quebec Airports, contravened section 51 of the Act. Section 51 "freezes" terms and conditions of employment between the time notice to bargain is given until a new collective agreement is entered into or until seven days have elapsed after receipt of a conciliation board report by the Chairman. One application had been heard by the Board and the decision was pending at year end. The other, received late in the year, was being processed.

C-42 In all, six applications were filed by the Canadian Air Traffic Control Association. One of them alleged that the employer had violated section 51 by imposing compulsory overtime for air traffic controllers at the Dorval Airport. Following a hearing the allegation was upheld. The Board accordingly directed the employer to desist from imposing compulsory overtime until such time as a new collective agreement was entered into or the report of a conciliation board was released. (See G-3). A second application, almost identical in its substance, was later made by the Association with the same result. In that application the employer unsuccessfully sought to have the Board rescind its decision. In another application, also affecting air traffic controllers at the Dorval Airport, the Association alleged that the employer denied all leave requests during a certain period of time, contrary to section 51 of the Act. Following a settlement between the parties the application was withdrawn.

C-43 In a further application the Canadian Air Traffic Control Association alleged an improper change in shift cycles of air traffic controllers at the Kitchener Tower. Following a hearing the Board found that an earlier agreement entered into by the local representative of the employer altering the shift cycles was valid. The employer was directed to abide by that agreement until such time as the parties jointly agreed to a change or it was altered by the employer upon expiry of the section 51 "freeze" period. The Association also alleged unilateral alteration by the employer of a shift cycle at the Moncton and Toronto centres and Toronto Tower in violation of section 51. The application was withdrawn when the employer undertook not to modify the shift cycle then in effect. A third similar application, filed late in the year, relating to a change in the shift cycle at the St. John's Airport, Newfoundland, was being processed at year end.

D

ADJUDICATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides for a grievance procedure to resolve disputes arising out of the application or interpretation of a collective agreement. This procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. Alternatively, the parties may provide their own grievance procedure in the collective agreement. Such a procedure would take precedence over that set out in the Board's regulations. Should the dispute remain unresolved at the final level of the grievance procedure, the Act provides for binding settlement through adjudication by the Board.

D-2 The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of "rights disputes". In most jurisdictions this process is referred to as "arbitration". This term, however, is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", that is, disputes in the negotiation of a collective agreement.

D-3 Adjudication of a rights dispute takes place only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure. Only two groups of grievances are referable to the Board under section 91 of the Act. One group consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement. In this case, to refer the grievance, an employee must have the consent of his bargaining agent. Many grievances are, of course, settled within the departmental grievance process before reaching adjudication.

D-4 The second group consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In that case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. In this group there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. There were 1,574 such references to adjudication, under paragraph 91(1)(b) this year, and of these, 1,361 concerned disciplinary action imposed by the employer in connection with the strike of the clerical and regulatory bargaining unit in the previous year.

D-5 In the year under review 55 of the references made under paragraph 91(1)(b) were from employees who alleged that their employment had been wrongfully terminated by discharge. It is appropriate to mention here that the Public Service Employment Act vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection during probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment or lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. Accordingly, Board adjudicators have declined to accept jurisdiction in termination proceedings unless the employee or former employee could first establish that the termination did not fall into one of these categories and was, in fact, disciplinary.

D-6 Section 98 of the Act specifies another group of grievances which may be referred to the Board for adjudication. These grievances are of a policy nature and occur when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation arising out of a collective agreement or arbitral award. The dispute, however, cannot be one which could be referred to the Board under section 91, that is, by an individual employee. Accordingly there have been relatively few references under section 98; more specifically, there have been 375 over the 15 year period since the establishment of the Board, and 13 in the year under review. They have related to such matters as alleged obligations of the employer to consult with the bargaining agent before taking certain actions, the check-off of union dues, and the use by the union of the employer's bulletin boards. It is important to note that references properly made under section 98 are not merely "declaratory", (i.e., informative of the parties' rights under the collective agreement), but may give rise to the use of the Board's remedial powers.

D-7 Adjudication hearings generally are not as formal as proceedings in a court of law, nor as technical in respect of the application of the rules of evidence. Each party is given the opportunity to present both oral and documentary evidence and submit arguments based on that evidence. The PSSRB Regulations and Rules of Procedure specify that the adjudicator's decision is to be in writing and must give a summary of the issues involved and the evidence received, as well as the reasons for the decision itself.

D-8 The decisions of adjudicators relate to a wide variety of issues and range from those affecting perhaps only one individual to others having far-reaching implications in terms of "service-wide" impact. In some cases the impact may be immediate, as when the grieving employee's bargaining unit extends across all or most departments. In other cases a decision under one clause in a particular collective agreement may establish a precedent influencing future interpretation of similar clauses in other agreements. For that reason, by common consent, many references are set aside while the parties await the outcome of similar cases before the Board or the Federal Court of Appeal and on occasion, the Supreme Court of Canada.

D-9 On the basis of experience, and taking into account the limited availability of the human resources of the parties of interest, the average number of hearings that can reasonably be accommodated each month is upwards of 35. In round figures, there were 400 scheduled hearings in the fiscal year 1980-81, and 460 in the year 1981-82. Not uncommonly one hearing encompasses more than a single reference. The assignments themselves shifted noticeably between the two years. In the former, the chairman group and full-time members were scheduled to hear about 60% of the hearings, whereas in the latter year that figure had risen to 75%. This change is due to the increased capacity of the full-time members to handle heavier hearing loads and adjudications of greater complexity. At the same time, the part-time members, on average, have been less available to the Board.

D-10 The number of references received in the year under review totalled 2,968. This includes "group grievances", that is, numbers of identical grievances arising out of the same situation. Not uncommonly in such instances the grievances allege that a particular article or articles of a collective agreement was or were contravened or that one set of circumstances has given rise to the imposition of many disciplinary penalties by the employer. From the previous fiscal year, 1,812

employee grievances and 69 references under section 98 were carried over for a total case load of 4,849 in the year under review. Of these, 1,543 were disposed of before the end of the year. A large number of them, however, did not require a hearing due to settlements and withdrawals.

D-11 Using as a unit each day of hearing by each adjudicator, hearing days for all kinds of adjudication described in this section of the report totalled 268 during the year. These resulted in 192 written decisions, disposing of 318 cases, some of which had been consolidated or were heard on the same day.

D-12 The principal employer and most of the bargaining agents have their head offices in Ottawa and for this reason it is a convenient location for many adjudication hearings. However, the location of the grievor and the witnesses, or other considerations often make it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preferences of the parties are always considered. During the year one or more hearings were held at the following locations:

Alberta:	Calgary, Edmonton
British Columbia:	Prince Rupert, Vancouver
Manitoba:	Shilo, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Moncton
Newfoundland:	Clarenville
Nova Scotia	Amherst, Digby, Halifax
Ontario:	Barrie, Belleville, Borden, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, Niagara Falls, Ottawa, Scarborough, Thunder Bay, Toronto
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Baie Comeau, Chicoutimi, Cowansville, Joliette, LaSarre, Matane, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn-Noranda, Saint Jean, Sherbrooke, Ste-Thérèse, Thetford Mines, Trois-Rivières, Valleyfield
Saskatchewan:	Saskatoon, Regina

D-13 As of March 31, 1982, there was a total of 3,306 outstanding references to adjudication before the Board. Of these, 33 had been heard and decisions were pending; 203 had been assigned to adjudicators for hearing or were partly heard; 479 were being deferred on the request of the parties and 2,591 were in process. The seemingly large number of assigned cases includes a high proportion of "group grievances". In fact, 1,600 of the outstanding adjudications have their origin in the Post Office, many of them relating to technological change in inside postal operations and 1,700 emanate from other sources, i.e., departments and agencies of the central administration of the Public Service and the separate employers. Three quarters of the latter group, however, arose out of disciplinary action taken by the employer against thousands of employees as a result of the strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

D-14 Most of these cases were not settled through adjudication, however, but by means of a different process. As part of the settlement reached in mid-October of 1980, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada entered into a written agreement which provided that the employer would determine the disciplinary action and communicate it to the employees concerned and the Public Service Alliance of Canada. It was agreed, however, that the actual

imposition of the disciplinary action would be stayed, pending the establishment of joint departmental committees composed of representatives of the employer and the bargaining agent. These committees would review the planned disciplinary action and determine if it was appropriate. The parties undertook to refer cases where no agreement was reached to a mutually acceptable mediator-adjudicator. If the parties could not agree on their choice, an appointment would be made by the Chairman of the PSSRB. The issue would then be resolved by mediation or, if that process was not successful, by adjudication. It was further agreed that each employee had to indicate in writing whether his or her case was to be referred to a departmental committee or processed through the normal grievance procedure. The parties established a joint Administrative Committee to implement the terms and conditions of the agreement. At a meeting with the Administrative Committee in December 1980, the Chairman of the PSSRB undertook to fulfil, if required, the function envisaged by the agreement. The agreement described was modelled after one contained in Appendix "J" to the collective agreement entered into by the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers for the calendar year 1980. That agreement was highly successful in its application during the last quarter of 1980 and the first quarter of 1981.

D-15 Approximately 10,000 disciplinary actions were taken by the employer in relation to the clerical and regulatory group strike. In 1,361 instances, as mentioned above, the individual employees elected to follow the normal grievance procedure. The remainder were referred to the departmental committees. Some were successful in resolving virtually all issues relating to the appropriateness of the disciplinary actions and others were partially so. Nevertheless, in the summer of 1981, twelve departmental committees had reached an impasse in their efforts. The Chairman of the PSSRB met in September with the representatives of the Administrative Committee and following consultation, and with their agreement, he appointed Mr. J.-M. Cantin, the Vice-Chairman of the Board, to act as a mediator-adjudicator.

D-16 The Vice-Chairman was presented with some 3,600 outstanding cases in twelve departments. Over the succeeding six months, following mediation efforts with most of the departmental committees and discussions with the Administrative Committee, the number of outstanding cases was reduced to just over 200 in six departments. The process is still proceeding in the 1982-83 fiscal year.

ARBITRATION PROCEEDINGS

E-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between parties in their negotiations for a collective agreement. One is the referral of outstanding issues over which the Board has jurisdiction to a conciliation board with the right to strike in certain prescribed circumstances. The other option is referral to binding arbitration of the matters on which the Board can make an award. Prior to giving notice to bargain in any round of negotiation the bargaining agent selects one or other of the options for the unit concerned. The option can be altered for each round of negotiations for a new collective agreement. (Table 2 of the Appendix shows the process for dispute resolution selected by the various bargaining agents as at March 31, 1982) At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 72 bargaining units covering 73,880 employees.

E-2 Regardless of which option for dispute resolution is selected, collective agreements for the majority of units are negotiated by the parties themselves without resorting to any outside assistance. The table below, which summarizes the methods by which settlements have been reached during the 15 years of experience in the federal Public Service, serves to emphasize this fact.

Agreements settled by direct negotiations	652	70.0%
Agreements settled with conciliation assistance	63	6.8%
Agreements resolved by arbitration	188	20.2%
Agreements resolved following a strike, usually with conciliation assistance	27	3.0%
TOTAL:	**930**	**100.0%**

E-3 The table would seem to indicate that the arbitration process *per se* does not discourage good faith bargaining by the parties themselves with a view to concluding a collective agreement.

E-4 In the year 1981-82 there were 19 requests for arbitration, affecting 21 bargaining units. Of that number of requests, 8 were settled before a hearing could take place, 6 with the assistance of a Board mediator, (see Table 6 of the Appendix). The Board carried over 5 requests from the previous year, affecting 6 bargaining units. Of the total of 24 requests, arbitral awards were issued in 15 cases, affecting 17 bargaining units. The remaining request, received in March, 1982, was scheduled to be heard early in the new fiscal year.

E-5 One of the two applications made to the Federal Court of Appeal and pending at the end of the 1980-81 fiscal year was withdrawn by the applicant. The other dealt with the decision of the Board on the issues of career development and a separate pay plan or separate rate of pay for a special group of positions. This was dismissed by the Court. (See K-2)

E-6 Two of the arbitral awards issued this year were challenged in the Federal Court of Appeal. One application, filed by a bargaining agent on the issues of rates of pay and duration of the arbitral award, was dismissed. The other application, filed by the Treasury Board and affecting the arbitral award for the employees in the commerce bargaining unit, was still pending at year end.

E-7 In recent years the most significant development affecting the resolution of collective bargaining disputes is the trend away from the selection of the arbitration option and towards the conciliation board/strike option. The following table shows changes since 1970 in the number of bargaining units which were affected by the arbitration option.

BARGAINING UNITS AND EMPLOYEES UNDER ARBITRATION OPTION

Fiscal Year Ending	Bargaining Units	Employees Affected
March 31, 1970	100 out of 114	160,000 out of 198,000
March 31, 1977	65 out of 102	77,000 out of 259,000
March 31, 1979	72 out of 108	77,000 out of 267,000
March 31, 1980	76 out of 109	103,000 out of 256,000
March 31, 1981	68 out of 115	81,000 out of 258,000
March 31, 1982	72 out of 118	73,880 out of 200,000

E-8 During the year 1980-81 all 12 changes in the choice of dispute resolution process, affecting 22,856 employees, were to the conciliation board/strike option. In the current year there were seven changes. Four of these were changes to the arbitration option and affected 87 employees. The remaining three were changes to the conciliation board/strike option and affected 3,256 employees. (See Table 3 of the Appendix)

E-9 As of March 31, 1982, the number of employees affected by the arbitration option is 37% of the total as compared with approximately 80% in 1970. These figures would clearly seem to show that the bargaining agents consider arbitration to be an increasingly unattractive option for dispute resolution under the existing statutory provisions governing the process.

F

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION

GENERAL

F-1 The Office of Mediation Services is available to provide third party assistance to the employers and the employee organizations in their negotiations towards concluding collective agreements. In most cases where the Chairman of the Board appointed either a conciliator or a mediator, generally upon the recommendation of the Director of Mediation Services, the parties either sought or were agreeable to the appointment of a staff member. In a few cases, however, the circumstances suggested that an outside conciliator or mediator would be more suitable. Accordingly, in those instances, an *ad hoc* conciliator or mediator was appointed to aid the parties in resolving their collective bargaining dispute.

F-2 There was a heavy burden of activity in the first three quarters of the year. The last quarter, the first three months of 1982, was less busy. This was because most bargaining units were still operating under existing collective agreements.

F-3 It should be noted here that, although the groups are all referred to in the singular, in numbers of instances there are really two bargaining units involved. One unit covers the non-supervisory employees and the other the supervisory employees. This is so in the case, for instance, of the hospital services and general labour and trades groups referred to under "Conciliation", and the lightkeepers and firefighters groups referred to under "Mediation".

CONCILIATION

F-4 Section 52 of the Public Service Staff Relations Act provides that where the employer or a bargaining agent advises the Board by notice in writing of the inability of the parties to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in the collective agreement and that it desires the assistance of a conciliator in reaching agreement, the Chairman may appoint a conciliator for that purpose.

F-5 Negotiations for collective agreements with the assistance of such a conciliator were carried over from the previous fiscal year for five groups. In the case of the secretarial, stenographic and typing group and the communications group, staff appointed conciliators were able to help the parties in resolving all of the outstanding issues in dispute. With respect to the other three groups, namely, hospital services, computer systems and data processing, subsequent to the efforts of a conciliator, the remaining contentious subject matters were referred to a conciliation board.

F-6 Conciliators were appointed to deal with collective bargaining disputes on 13 occasions during the year under review. In 10 instances the appointees were members of the staff of the Office of Mediation Services and in three cases they were outside *ad hoc* conciliators. Among the latter, Hugh Wilkinson, a labour relations specialist located in Victoria, B.C., was particularly successful in effecting a settlement of all outstanding issues for the largest of the groups concerned, the 19,000 member general labour and trades group. In fact, the conciliation efforts in respect of nine of the bargaining units resulted in complete settlements. In the case of the photography group, the conciliator was able to reduce the items in dispute before they were referred to binding arbitration.

F-7 The most high profile set of negotiations during the year involved the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers, representing the 24,000 member postal operations group, (postal clerks), or, as they are commonly known, the inside postal workers. Another set of negotiations that attracted particular public attention was between the Treasury Board and the Air Traffic Control Association, the bargaining agent for the 2,200 air traffic controllers. In both cases when an impasse was reached in negotiations, no party requested the assistance of a conciliator. Rather, the bargaining agent in both instances sought and was granted the establishment of a conciliation board. In the terms of reference delivered to both conciliation boards, the Chairman set out those matters in dispute over which the boards had jurisdiction to make recommendations.

F-8 Another large group which gave notice to bargain during the year was the 47,000 member clerical and regulatory group, the largest bargaining unit in the Public Service. In this case, when the parties reached a bargaining impasse, they sought the assistance of a conciliator. Accordingly, in September, 1981, with their concurrence, the Chairman appointed the Director of Mediation Services, Ken Strike, as the conciliator. His efforts met with a measure of success. Even after submitting his final report to the Chairman, he maintained communication with the parties and provided effective liaison between them. The parties were not able to resolve all their differences regarding the provisions of a new collective agreement by direct negotiations. They were able to agree, however, on the designation of those employees whose work would be required for the safety or security of the public in the event of a strike. Subsequent to this agreement, the parties continued in their endeavours to reach a settlement but were not able to do so without outside assistance.

MEDIATION

F-9 The appointment of a conciliator pursuant to section 52 of the Act is provided for in the Public Service Staff Relations Act for the settlement of collective bargaining disputes. Such conciliators are appointed after notice to bargain has been given and bargaining has commenced but before the matters in dispute are dealt with by a conciliation board or a board of arbitration. Pursuant to subsection 17 (4), however, the Chairman may appoint "conciliators and other experts or persons having technical knowledge to assist the Board in an advisory capacity". It is under this subsection that the Chairman from time to time appoints persons who, to distinguish them from conciliators appointed under section 52, are referred to as "mediators", a designation not

actually used in the Act. The particular advantage of a "mediator" is that he can be appointed at any time that is deemed useful or appropriate, including after the start of strike action. During the year under review there were six such mediations, the two most notable of which dealt with the inside postal workers, and the clerical and regulatory group.

F-10 The most challenging mediation effort carried out during the year, as well as being the longest and most arduous, was in respect of the postal operations group (postal clerks). The three part report of the conciliation board was received by the Chairman on June 22, 1981. Shortly after the expiration of the seven-day period that must elapse under the Act before lawful strike action can occur, on June 30, the members of the group went out on strike. Two weeks later, while the strike was still in progress, the Chief Judge of the Quebec Provincial Court, Alan B. Gold, was appointed as mediator. The intensive mediation endeavours of Judge Gold spanned a three week period and were crowned with success when the parties reached a tentative settlement on August 6, 1981. The settlement was subsequently ratified by a majority of the members of the bargaining unit. The strike lasted 42 days and was the second longest strike in the 15 year history of collective bargaining in the Public Service. The longest strike involved the same group in 1975 and lasted one additional day.

F-11 In the case of the clerical and regulatory group, the Chairman of the Board, with the concurrence of both parties, appointed Jacob Finkelman, Q.C., of Ottawa, as a mediator in the first part of December, 1981. This was after the conciliator had submitted his report, but before the establishment of a conciliation board. Within three days the parties reached a tentative settlement which was subsequently ratified. As a matter of record, Mr. Finkelman had been equally successful as the mediator appointed following a two week strike of the clerical and regulatory group in the fall of 1980.

F-12 In the four remaining cases, staff mediators were appointed. A settlement was reached in respect of the administrative support category at the Canadian Forces Base, Kingston, for which The Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer. With respect to the lightkeepers group, the economics, sociology and statistics group and the firefighters group, the items finally outstanding were referred to binding arbitration.

CONCILIATION BOARDS

F-13 A conciliation board was established on March 31, 1981, for the postal operations group (postal clerks) subsequent to an impasse in negotiations between the parties. It is notable that for this particular group it was one of the rare occasions when the two nominees of the parties appointed to the board were able to agree on the third person to be the chairman of the conciliation. On their agreement Pierre Jasmin, a Montreal labour lawyer and arbitrator, was appointed as chairman. The board met with the parties in public and private sessions over a period of a month. The board's efforts did not result in a settlement and each of the members submitted a separate report. The nominees of the parties agreed with various, but generally different, recommendations contained in the report of the chairman. What transpired subsequent to the submission of the three part report has been recorded already under "Mediation".

F-14 Two additional reports were submitted during the year by conciliation boards requested in the previous fiscal year. Those reports covered the hospital services group and the data processing group. In both instances settlements were reached on the basis of the reports and without recourse to strike action.

F-15 There were nine requests for conciliation boards during the fiscal year 1981-82. Of that number, however, it proved necessary for only six to be established. Of these, four were for the computer systems group, the aircraft operations group, the air traffic control group and the general services group (supervisory and non-supervisory). The employer for all of these groups is the Treasury Board. Boards were also established for the library science group of the National Research Council and the operational category of the Northern Canada Power Commission. The latter two organizations are among the 15 separate employers listed in Part II of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act. Employees of only seven of this number, however, are represented by a bargaining agent.

F-16 The report of the Boards for the computer systems, the aircraft operations and the general services groups led to settlements, while the library science group of the National Research Council and the employer reached an agreement during the board proceedings. The conciliation board for the air traffic control group was established at the end of January 1982, but formal proceedings before the board did not commence until March. Futher meetings were scheduled in April, 1982, subsequent to the year covered by this annual report. At the end of the fiscal year the parties were still considering the report issued in respect of the operational category of the Northern Canada Power Commission.

EXAMINATION

F-17 An examiner was appointed to inquire into the duties and responsibilities of 40 persons proposed by the employer for exclusion under one or more of the paragraphs of the definition "person employed in a managerial or confidential capacity" in section 2 of the Act. Such appointments are made only when the bargaining agent objects to the proposal. Some 19 examinations covering 32 persons were conducted and reports referred to the Board. The mediation staff of the Board was able to effect settlements during the year for 207 persons out of some 335 proposals where originally an objection was registered. Of the balance, during the year the Board was actually called upon to hold 12 hearings and to make determinations, in most instances based on the report of the examiner, as to the employment status of 29 persons.

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATIONS AND ARBITRAL AWARDS

INCLUSION OF EMPLOYEES IN THE BARGAINING UNIT

G-1 On an application under section 33 of the Act to determine whether a group of fishery guardians were to be included in the same bargaining unit as other fishery officers, the Board considered factors which would contribute to the inclusion of individuals in the bargaining unit. In this case, the fishery guardians were fishermen belonging to the Prince County Fishermen's Association. The Department of Fisheries and Oceans had contracted with the Association yearly since 1978 for the hiring of a number of the members as fishery guardians to police the fishing of lobster during the lobster season. A co-ordinator who reported to the Association's Board hired and instructed the fishermen and directed their activities on the job, but all funding for the program came from the Department of Fisheries and Oceans.

G-2 The Board examined recent jurisprudence in order to determine the importance of these factors in deciding who was truly the employer of the fishery guardians, the Department or the Association. The test of "fundamental control" outlined in cases such as *Re Windsor Airline Limousine Services Limited and Ontario Taxi Association 1688 Canadian Labour Congress and Group of Employees* (1981) 3 Can. LRBR 60 was considered and cases where the government funded individuals who worked under the direction of another body, such as *Re Kelowna Centennial Museum Association and Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association and C.U.P.E. Local 338* (1977) 2 Can. LRBR 285 and *Re Social Planning Council of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 177* (1980) 29 L.A.C. (2d) 34 were reviewed. The Board concluded that fundamental control was exercised over the fishery guardians by the Association through its co-ordinator. Although the Department funded the project, effective direction and control of the employees was vested with the Association. Accordingly, the Board held that the fishery guardians were not employed in the Public Service of Canada and could not be included in the same bargaining unit as other fishery officers: *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 147-2-21).

APPLICATION UNDER SECTION 18 OF THE ACT

G-3 An application was made under section 18 of the Act alleging that the employer had, contrary to section 51 of the Act, altered a term and condition of

employment after notice to bargain had been given. In this case, air traffic controllers working out of Dorval and the employer had agreed as a matter of policy that there would be no compulsory overtime for these controllers. The agreement was set down as a Unit Policy, although it was not incorporated into the collective agreement. After notice to bargain had been given putting into effect the "freeze" period provided for in section 51 of the Act for terms and conditions of employment, the employer unilaterally imposed compulsory overtime. The employer argued that the words "in force" contained in section 51 meant "binding in law" or "of legal force and effect". Since the policy was not enforceable as part of the collective agreement or under some other regulation at law, the employer's discretion remained unfettered with respect to implementing change. The Board rejected this argument after a consideration of the wording and purpose of section 51. The purpose of the section, it found, is to prevent a breakdown in negotiations precipitated by the act of one party or the other. Therefore, the Board held that the words "in force" should not be so narrowly construed as to refer only to those conditions embodied in the collective agreement or in law. This decision was upheld by the Federal Court of Appeal, which agreed with the Board's interpretation of the words "in force": *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board* (Board file 148-2-61 and 62) and *Her Majesty the Queen in Right of Canada and the Canadian Air Traffic Control Association* (Court file: A-254-81, October 14, 1981).

UNFAIR PRACTICES

G-4 In a complaint filed under section 20, it was alleged that the named respondents had attempted to establish an employer dominated staff association contrary to subsection 8(1) of the Act. The employees concerned were civilian personnel known as "employees of the non-public funds" employed by the Department of National Defence at Valcartier military base. After base administrators became aware that the Public Service Alliance of Canada was recruiting the employees with a view to making an application for certification as the bargaining agent, they decided to hold a meeting for these employees one evening at the base. Although the administrators at this meeting stressed that the employees were free to choose whatever form of representation they wished, one employee was given questions to ask concerning the possibility of forming a company union. Two more meetings followed the first in rapid succession, each time with one of the respondents making opening remarks. A timetable for reaching an agreement and a sample memorandum of understanding were discussed. On its review of the evidence the Board concluded that the employer had participated actively in the formation of an organization, thereby contravening section 8 of the Act. While the Board found that the employer had acted in good faith, it was clear that the employees had been hindered in the exercise of their right of free association. As a result, the Board enjoined the employer to desist from all similar activity in the future: *William Doherty and The Staff of the Non-Public Funds, specifically Colonel Painchaud, Lieutenant Colonel Rouleau and Captain Giroux* (Board file 161-18-219).

G-5 In the case of *F. Drouin and A.J.L. Lemoyne and M. Pacelli and A. Morin* (Board file 161-2-212) the Board again found, on the facts, that actions of the employer had contravened section 8 of the Act. This was the second decision of the Board in this case. In the first decision the Board had found that it did not have

jurisdiction to hear the complaint. The complainants had originally sought redress by way of grievance but had come to the end of the grievance procedure and could not refer the grievance to adjudication under the provisions of section 91 of the Act. They had then filed a complaint pursuant to section 20 of the Act. The Board held, citing earlier decisions of the Board in *Steer* (Board file 161-2-148) and *Peter* (Board file 161-2-151) and referring to the provisions of subsection 95(3) of the Act, that an employee cannot, by means of a complaint, attempt to obtain the corrective action he is unable to achieve through adjudication.

G-6 On an application for review under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal quashed the Board's decision. It held that it was mandatory for the Board to inquire into the complaint and to issue the appropriate remedial order if the substance of the complaint was established. As a result, the case was referred back to the Board for a decision on the merits. After a second hearing, the Board held that the employer had contravened paragraph 8(2)(c) of the Act and upheld the complaint under section 20. An examination of the facts revealed that the complainants had had reprimands placed in their files after they had sworn at representatives of the employer in a labour-management meeting which they had attended in their capacities as union representatives. Citing *C.B.R.T. and Canadian National Railway Company* (1977) L.A.N. Vol. 14, no. 12 and *Re St. Lawrence Seaway Authority and Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers* (1978) 20 L.A.C. (2d) 24, the Board held that the employer had no just cause to discipline the complainants since the acts were not done in the course of their employment but in their capacity as union representatives.

G-7 Another case in which a complaint under section 20 was upheld by the Board was that of *Israel Barsky and G. Caron* (Board file 161-2-244). The complainant alleged that the respondent had violated paragraph 8(2)(a) and subparagraph 8(2)(c)(ii) of the Act by having the complainant's position declared surplus to requirements as a result of his activities as a union steward. The evidence revealed that the employer had contemplated declaring the complainant's position surplus to requirements for one year prior to the time it did so. However, the complainant received the letter declaring his position redundant after he had vigorously opposed, in his capacity as union steward, certain hiring practices of the employer. The Board noted as well that, although the complainant had an impeccable record of 17 years of service and it was open to the employer to eliminate a contract position in order to keep the complainant's position, the employer had failed to do this. The Board found that sufficient evidence had been adduced to raise concern about the authenticity of the employer's motives and upheld the complaint.

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

G-8 The meaning of "person employed in a managerial or confidential capacity" as defined in paragraph (a) of section 2 of the Act was considered once again by the Board in two cases in which the factors taken into account led to different results. In one, the person identified by the employer as working in a confidential capacity was the secretary to the Press Secretary of the Minister of Employment and Immigration. She had knowledge of conversations the Minister had with his

assistants and she read correspondence addressed to the Minister. However, she spent no time with the Minister and she was only one of fourteen secretaries who could be called on to work for him in the absence of his private secretary. Citing a number of its past decisions the Board held that the secretary was not employed in a position confidential to the Minister. She did not have a direct relationship with him, although she worked in his office and would see confidential documents from time to time. She did not have free access to the Minister, nor was she his "right arm". The Board concluded that, although she was certainly in a position of trust, she could not be described as being in a position of confidentiality: *Mercier Case* (Board file 148-2-58).

G-9 On the other hand, in the *Symons Case* (Board file 148-2-51), the person proposed by the employer for designation pursuant to paragraph (a) of the definition was found to be a confidential employee, even though an organizational chart showed him separated from the Chairman of the organization by five positions. The evidence revealed that the employee, who was an Assistant Director, Government Liaison, for the National Capital Commission, had a close working relationship with the Chairman. They had regular and frank discussions and the employee spoke for the Chairman on policy matters in meetings with senior officials. The testimony of the employee revealed that the Commission operated on a matrix system, not an organizational line system, and the Chairman and senior staff had direct access to each other. The Board found, in accordance with its earlier jurisprudence, that the requirements of the position itself created a confidential relationship between the employee and the Chairman and upheld the designation.

APPLICATION FOR ENLARGEMENT OF TIME

G-10 An application made pursuant to paragraph 89(1)(b) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure requested that the Board grant an extension of time for the presentation of a grievance: *J. F. Ward and Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 149-2-38). The applicant, who was residing in England at the time of the hearing, sought to present his case for an enlargement of time through an affidavit sworn by him in England. He was not available for cross-examination on his affidavit but his counsel told the Board that the applicant would come from England for the adjudication hearing should an extension of time be granted. The employer objected to the applicant's case being made on this basis. The Board held, citing *Re Toronto Newspaper Guild, Local 87 and American Newspaper Guild (C.I.O.) and Globe Printing* (1951) 3 D.L.R. 162 and *General Medical Council v. Spackman* (1943) A.C. 627 that an application for an extension of time to present a grievance must show a *prima facie* case. The employer must have the opportunity of controverting the *prima facie* case through cross-examination in order to comply with the principles of natural justice. As a result, the affidavit evidence was of little probative value and did not establish a *prima facie* case. The application was dismissed.

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

G-11 The scope of the Board's authority in determining those "employees or classes of employees in the bargaining unit whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after specified

period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public" was narrowed this year in decisions rendered by the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada.

G-12 Since the Act came into force in 1967 both employer and the Canadian Air Traffic Control Association considered the issue of designated employees as involving a determination as to which of the regular duties performed by an employee in the bargaining unit would have to be performed in the interest of the safety or security of the public in the event the employees in the bargaining unit participated in strike action. In other words, there was general agreement that the determination was to be made in the context of a strike situation rather than in the context of a business as usual situation. As a result during the previous eight rounds of negotiations, which covered all rounds of negotiations since 1967, the parties had agreed that the safety or security of the public was protected by the designation of considerably less than the full complement of operational air traffic controllers. In the most recent round of negotiations the employer changed its policy and adopted the position that the determination of designated employees should be made in the context of a business as usual situation and that full air traffic control operations should be maintained in the event of strike action. Accordingly, the employer proposed the designation of all of the approximately 1,500 operational air traffic controllers. The bargaining agent objected to the employer's proposal and the Board was called upon for the first time to determine which employees in the bargaining unit were designated employees. In making its determination the position put forward by the employer was rejected by the Board on the basis of its own jurisprudence and the agreements reached by the parties over the previous eight rounds of negotiations. The Board recognized that it could not impose restrictions on the employer as to how it should conduct air traffic control operations, except to the extent that by rejecting a proposal by the employer it may affect the capacity of the employer to make certain services available to the public if the employees concerned should go on strike. The Board held that it had the exclusive authority under section 79 to determine which of the functions performed by controllers were necessary for the safety or security of the public in the event of strike action. In the result the Board designated some 280 controllers which was a slight increase in the number designated in the previous rounds on the agreement of the parties.

G-13 An application to review this decision was made by the employer pursuant to section 28 of the Federal Court Act. The Federal Court of Appeal, in a unanimous judgment, held that the Board may not make a designation on the basis of the duties that, in its view, an employee should be required to perform in the event of a strike. Rather the language of section 79 only gives the Board the authority to determine the employees or classes of employees whose duties in whole or in part are necessary in the interest of the safety or security of the public at the time the determination is made, i.e., under normal air traffic control operations. The Court also held that the Board may not discriminate between employees having similar duties by designating only a part of them.

G-14 The matter was referred back to the Board and, on the basis of the judgment of the Federal Court of Appeal, a decision was issued in which it determined that all operational air traffic controllers are designated employees within the meaning of section 79. The Board found that at the time of its original determination, i.e. a time when normal air traffic control operations were in effect,

all operational air traffic controllers, as a class of employees, had duties which, in whole or in part, were necessary for the safety or security of the public. On a further appeal to the Supreme Court of Canada by the Canadian Air Traffic Control Association the judgment of the Federal Court of Appeal was unanimously upheld.

G-15 In light of the above judgments the function of the Board under section 79 of the Act is to determine, in the context of a business as usual situation, whether any part of the duties performed by the employees or classes of employees who have been proposed for designation by the employer are necessary in the interest of the safety or security of the public. In making its determination the Board must designate an employee regardless of how small a percentage of his duties are actually required to be performed for safety or security reasons: *Canadian Air Traffic Control Association and Her Majesty in right of Canada as represented by Treasury Board* (Federal Court file A-188-81); (Supreme Court file 16762); (Board file 181-2-134).

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

H-1 Objections questioning an adjudicator's jurisdiction to hear a grievance must be raised at the first opportune moment. Failure by the employer to act with sufficient haste may be construed as a "waiver" of its right to object. In *Keays* (Board file 166-2-9613), an employee's bargaining agent failed to act in timely fashion in bringing a grievance to the second and third steps in the grievance process. Instead of raising an objection on timeliness at this stage, the employer agreed to proceed further with the untimely grievance on condition that it be treated as a complaint and with the reservation that there might be a possible objection on timeliness should it be referred to adjudication. In dismissing the employer's later objection, the adjudicator stated that "waiver" can be tacit or explicit. Steps within the mandatory grievance process could be bypassed and non-adherence to the provisions of the collective agreement allowed only when the actions or attitude of the employer could be construed as "waiver" of the requirements. As the contentious issue had originated as a grievance, it remained a grievance regardless of any reserve or condition unilaterally set which attempted to deprive an employee of rights provided by statute. Failure by the employer to raise an objection on timeliness at the first opportunity had effectively deprived the grievor of the right to seek an extension of time to present his grievance at the next step of the grievance process. Such actions by the employer effectively took the grievor by surprise, and were contrary to normal rules of conduct in adversary proceedings. Such a "reserve" or "condition" as that set out by the employer could not therefore be construed as restricting the employee's right to bring his grievance to adjudication.

H-2 In *Tudor-Price* (Board file 166-2-10155) the employer maintained that the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievance as the grievor's employment had been terminated because of his incompetence and not because he was guilty of misconduct meriting disciplinary action. The adjudicator pointed out that the remedy available to most public servants under section 31 of the Public Service Employment Act to appeal against a recommendation of the deputy head for their release for incompetence was not available to persons employed in the portion of the Public Service in which the grievor was employed. For that reason, the words found in paragraph 91(1)(b) of the Act cannot be given a narrow, technical meaning. The Board's jurisprudence indicates that in determining an adjudicator's jurisdictional authority the line has been drawn between an employee's voluntary action resulting in misconduct in the performance of his duties and his involuntary action reflecting an inability to discharge the functions required of the position. In the former case it is presumed

that the impugned conduct is well within an employee's capacity to control; in the latter case the employee, notwithstanding his best intentions, simply cannot overcome the intrinsic defect that is inhibiting him from performing his duties. Accordingly, in the former case the imposition of discipline designed to correct misconduct may very well be an appropriate response. If discharge is the only suitable means of discipline, then it may be seen to represent a deterrent to others from engaging in like misconduct. Discipline would be a most inappropriate response, however, to an employee's short-comings rooted in his incapacity due to illness or his incompetence due to a fundamental defect in his ability to do the job. The evidence established that the employer terminated the grievor's employment because of his alleged negligence in the performance of his duties resulting in substantial financial loss to the employer. The adjudicator found that negligence falls within the category of voluntary malfeasance. The allegations cited by the employer for the grievor's termination amount to misconduct that would and indeed did give rise to a disciplinary response. For all these reasons, the adjudicator concluded that he had the necessary jurisdiction to hear the grievance and he ultimately upheld it on the merits.

H-3 The grievors were required to perform on a temporary basis duties which were not part of their regular job function. Under the provisions of the relevant collective agreement an employee who is required to perform the duties of a higher classification is entitled to be paid acting pay as if he had been appointed to that higher classification for the period in which he acts. Having assessed the job function, the employer issued a classification decision which would have required the payment of acting pay to only one grievor and at a lower level than that to which both grievors claimed they were entitled. Relying on section 7 of the Act, the employer submitted that the adjudicator had no jurisdiction to entertain these grievances because they related to the classification of positions. The adjudicator found that he did have the necessary jurisdiction to proceed as the essence of the grievances related not to classification but rather to rates of pay under the collective agreement. However, he dismissed the grievances on the merits as the grievors failed to discharge the onus of establishing that they were performing duties at the higher classification level: *Cartier and Dowie* (Board files 166-2-9290 and 9291).

H-4 The grievor complied under protest with the employer's direction that he submit to a medical examination. He alleged that this order violated the "management's rights" provision of the collective agreement. In finding that he had no jurisdiction to entertain the grievance, the adjudicator commented that any decision of the employer can be characterized as an exercise of a management right. If all exercises of management's rights were adjudicable pursuant to paragraph 91(1)(a) of the Act, the scope of subsection 91(1) would equal that of subsection 90(1). However, the two sections are differently worded conveying a clear intention to limit severely the class of grievances which may be referred to adjudication. It must follow that, where it is only the "management's rights" clause which allegedly was interpreted or applied in respect of a grievor, the grievance attacking that alleged interpretation or application cannot be accepted as falling within the class of grievances referable to adjudication pursuant to paragraph 91(1)(a): *Power* (Board file 166-2-8764).

H-5 In *Mason* (Board file 166-2-9779) the adjudicator found that he had no jurisdiction to declare that a settlement between the parties had been reached as

claimed by the grievor; nor did he have the authority to enforce the terms thereof. He considered the decision of the Supreme Court of Canada in *Heustis v. New Brunswick Electric Power Commission* [1979] 2 S.C.R. 768 but concluded that it had no application to the facts before him. In that case, the court directed its mind only to the matter of an adjudicator's remedial authority. There was no issue of original jurisdiction before it. On that basis, the *Heustis* case cannot be held to overrule a long line of jurisprudence established by the Board and the Federal Court of Appeal delineating the limits of the Board's jurisdiction under section 91 of the Act.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

H-6 Admissibility of evidence in cases involving disciplinary action is generally determined on the basis of relevance to the incidents which caused the employer to discipline the grievor. Thus, in *Leduc* (Board file 166-2-10306) counsel for the grievor objected to the attempts by counsel for the employer to adduce evidence of incidents which occurred after those mentioned in the notice of discipline. Citing *Lefebvre* (Board file 166-2-3226) and *McKendry* ([1973] F.C. 126), the adjudicator held that such evidence would be admissible and could be considered once a culminating incident had been established. Such evidence would have to do with the extent of the penalty and not the cause of disciplinary action. According to the adjudicator, it might prove to be of some importance for him to be informed of the manner in which an employee had conducted himself once discipline had been meted out as the adjudicator would then be in a better position to determine whether the disciplinary penalty imposed should be mitigated.

H-7 The nature of the grievance as evidenced by the statement of grievance will also determine the nature of the admissible evidence. In *Nadon* (Board file 166-2-9429), the grievor, a supervisor at the Dorval International Airport Regional Control Centre, had been suspended for leaving his work station over a disagreement as to which replacement radar system would be in use while the main system underwent repairs. At the grievance hearing, the grievor, who was not represented by counsel, sought to adduce evidence to do with the possible violation of the collective agreement and not related to the disciplinary nature of the grievance. Such evidence was declared inadmissible by the adjudicator. He was of the view that while an adjudicator, in order to make sure that the rules of natural justice are observed, may provide some assistance to a grievor who is representing himself, he is nonetheless strictly limited to the specific subject of the grievance before him. He cannot allow the inquiry to cross the limits set by the grievance statement which is determinative of the adjudicator's jurisdiction. As the grievance statement did not allude to a possible violation of the applicable collective agreement, the adjudicator could not let the case widen to include such evidence.

H-8 By virtue of paragraph 101(1)(c) of the Act, employees who are designated under section 79 as having duties the performance of which is necessary in the interest of the safety or security of the public are prohibited from participating in a strike. In *Jones et al* (Board files 166-2-9010 to 9012, 9030 to 9037 inclusive) the grievors, who were all designated employees, were disciplined for failing to report for work for a number of days during the course of a legal strike by other members

of their bargaining unit. They claimed that they were ill during the periods in question. They submitted medical certificates supporting this contention and their respective doctors testified to that fact as well. In rejecting the grievances the adjudicator referred the parties to the decision of the Supreme Court of Canada in *Strasser v. Roberge* (1979) 103 D.L.R. (3d) 193. In that case the majority opinion indicated that employee participation in an unlawful strike was a "strict liability" offence which could be established merely by evidence that the employees involved did not report to work as scheduled when a strike was in progress. In other words the onus rests on the employee to disprove that his absence was on account of his participation in an unlawful strike.

H-9 In this case, however, the adjudicator concluded that it was not necessary to impose such a reverse onus on the grievors to determine the matter. He was not prepared to attach any weight to the medical evidence adduced because he concluded that the doctors' opinions were based on the subjective complaints of their patients whose overall intention was to dupe them into authenticating their contrived illness. Medical opinion may not be acceptable proof of an individual's true condition where that opinion is tainted by a failure of the attending physician to take all material information into consideration. It is immaterial whether the shortcoming is attributable to the inattentiveness of the doctor or to the lack of candour of his patient. More particularly, should the evidence indicate that relevant information has been purposely withheld through misrepresentation by the patient and such information may reasonably have had a bearing on the doctor's diagnosis or might, if considered, have affected his decision to certify his patient's absence from work, the adjudicator would be compelled to reject such medical opinion as being unworthy of weight. With respect to the grievors, this was the case in that they failed to advise their doctors that their bargaining unit was currently on strike and that they were designated employees. An application by the grievors under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was dismissed subsequent to year end.

H-10 Similarly in *Richards et al* (Board files 166-2-10242, 10243, 10247, 10250, 10283 to 10290 and 10388) the adjudicator attached no weight to medical certificates submitted by the grievors. These were in support of grievances against the employer's denial of their requests for paid sick leave under the collective agreement when the other members of their bargaining unit were engaged in an illegal strike. They also grieved against the imposition of disciplinary penalties for their participation in the strike. In rejecting the grievances, the adjudicator relied upon the decision of the Supreme Court of Canada in *Strasser v. Roberge* (supra) as well as the decision of the adjudicator in *Jones et al* (supra).

H-11 In *Dillon* (Board files 166-2-9714 and 9715) the grievor was discharged for an alleged vicious and unprovoked assault on a fellow employee. The adjudicator first emphasized that in a disciplinary grievance the burden of proof on the balance of probabilities rests with the employer. In assessing the credibility of the grievor and the other employee, the adjudicator was not persuaded by the latter's assertion that he was the innocent victim of an unprovoked assault at the hands of the grievor. In reaching this conclusion, the adjudicator considered that in his testimony under oath the employee on several occasions quite explicitly and consciously stopped short of actually saying that the grievor struck him, even when specifically asked to do so by his own counsel. Furthermore, there were

conflicts between his testimony and that of peripheral witnesses which cast his version of what occurred in doubt. As the employer had failed to discharge the requisite burden of proof, the adjudicator was prepared to sustain the grievance, on that basis alone.

H-12 The adjudicator then considered whether certain evidence which the employer had sought to adduce in reply was admissible. The evidence consisted of the oral and written testimony of a "forensic polygraphist" to the effect that, following certain "scientific" polygraph tests performed on the employee, the polygraphist was of the opinion that he was in fact telling the truth concerning the assault against him by the grievor. Referring to the decisions issued by the judges of the Supreme Court of Canada in *Phillion v. The Queen* (1977) 74 D.L.R. (3d) 136, the adjudicator concluded that a good argument could be made that where, as here, the grievor gives evidence on his own behalf such polygraph evidence may be admissible. However, it cannot be introduced as reply evidence. Furthermore, even if it were admissible, the adjudicator would not have given it sufficient weight to counterbalance the evidence which led him to the opposite conclusion.

DISCIPLINARY ACTION

H-13 The period under review saw the Board faced once more with the issue of conflict of interest. in *St-Louis* (Board file 166-2-8368), evidence showed that a Revenue Canada employee, a chartered accountant, had repeatedly put himself in a conflict of interest situation by agreeing to do bookkeeping, income tax returns and other specialized tasks for a number of friends and acquaintances while employed as an auditor for Revenue Canada. Upon entering the service and for eighteen years thereafter with the department, the grievor was made aware of the department's prohibition of this type of activity under pain of possible discharge, and acknowledged this in writing annually. He repeatedly failed, however, to comply with this prohibition. In addressing the issue, the adjudicator reiterated the basic rule applying to conflict of interest situations, namely that every public servant has the obligation to avoid putting himself in a situation where not only real conflict of interest might exist or arise, but also where in the eyes of the public, the situation might appear to contain or to give rise to a conflict of interest. Thus, the mere appearance of conflict is sufficient for the offence to be established. While the grievor claimed that these had been private and personal activities exempt from the above prohibition, the adjudicator concluded that the protection of the integrity of the fiscal system, based on self-assessment, must prevail over the personal rights of individuals and that the employer could thus regulate the personal activities of the grievor without violating the Canadian Bill of Rights. In assessing the severity of the penalty imposed, the adjudicator considered a number of mitigating circumstances. Some of these were the employee's otherwise unblemished long service, his superior qualifications, the lack of evidence of his fraudulent or questionable handling of the outside work, the absence of a link between these outside activities and his duties, and the lack of evidence that he had been remunerated for his services. Also considered was the fact that in cases involving similar circumstances, even where remuneration had been established, only relatively short suspensions had been imposed. Discharge was thus reduced to a long-term suspension. The employer and the

grievor both subsequently applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the adjudicator. At year's end both applications were still pending.

H-14 The adjudicator found that a meat grader who operated a retail meat business in his off-duty hours was properly discharged from the Public Service after he refused to make full disclosure regarding the nature and extent of his business interests and failed to divest himself of them after being specifically ordered to do so. He purchased meat for his business from the packing plants he serviced in the course of his employment. This resulted in a conflict between his duties as a meat grader and his outside business interests. He had access to confidential information not available to other retailers which would be useful in negotiating the price of the meat which he purchased. In addition, there was a possibility that he might be tempted to downgrade meat in order to buy it at a lower price. There was also the possibility that the packing plants might feel pressured to give the grievor a better deal than would be afforded to other purchasers: *Paterson* (Board files 166-2-10263, 10491 and 10492).

H-15 In another case involving conflict of interest the grievor, a commodities specialist employed by Customs and Excise, Revenue Canada, accepted without protest a reduced rate on his chiropractic treatment after his chiropracter, following the grievor's advice, was successful on an appeal of the duty assessed on an imported chiropractic table. Sometime later the grievor suffered a recurrence of his back ailment and returned for more treatment. When the chiropracter billed him the full amount for this additional therapy, the grievor objected and soon after he changed chiropracters. At a later date, because of a change in departmental policy, the chiropracter's request for a renewal of his remission number was denied. He erroneously believed that the grievor had engineered the refusal out of spite and he complained to the employer. As a result, the employer suspended the grievor for three months for accepting a benefit for services rendered in the course of his employment. The adjudicator found that the grievor, in accepting without protest a reduced fee, committed an error in judgment for which discipline was merited. He accepted a benefit that was given or appeared to have been given in return for information that he would have normally imparted during the course of his employment. By accepting this benefit the grievor cultivated the notion that he could for reasons of pure spite undo what had been accomplished in securing a remission of duty. He not only called into question the issue of his own integrity in the performance of his duties but also the reputation of his department. The grievor had an obligation to protest the reduced fee to the chiropracter. If the chiropracter had continued to reduce his fee notwithstanding his protest, the grievor would have been duty bound to disclose the entire affair to the employer. However, as his wrongdoing was more an act of omission than commission, the adjudicator reduced the penalty to one month's suspension: *Larmond* (Board file 166-2-9414).

H-16 In *Dampier* (Board files 166-2-10636 and 10854) the adjudicator, after duly considering certain mitigating circumstances, reinstated without back pay a grievor who had been discharged for an unprovoked assault on his supervisor. The grievor had an unblemished record of twelve years in the employer's service. The evidence established that the assault had been a momentary flare-up which was unlikely to recur. In addition, the grievor demonstrated remorse for his actions. Finally, the grievor was an epileptic who would experience great difficulty in finding alternative employment.

H-17 In *Vallières* (Board file 166-2-10953), the grievor, employed by the Department of National Defence, was suspended for forty days following an assault on a co-worker with fists and a pocket knife. While recognizing the extreme seriousness of this type of attack, the adjudicator was of the opinion that the employer had failed to take into consideration both its own inability to resolve a difficult situation it had known existed for over one year between the grievor and the victim, and the provocative nature of the language directed by the latter towards the grievor. In reducing the disciplinary penalty to a 20 day suspension, the adjudicator made it clear that the employer cannot expect its disciplinary actions to stand unmitigated where it fails itself at the outset to take action to defuse an explosive situation it is aware of and which is liable to culminate in a violent incident.

H-18 There is a general principle governing employer/employee relationships which requires an employee to obey now and grieve later when he questions the legitimacy of an order from his supervisor. One exception to this principle arises when an employee refuses to perform a task which would be hazardous to his health. In *Allalouf* (Board files 166-2-9590 and 9627), the adjudicator, referring to existing arbitral jurisprudence, listed the following conditions which a grievor must meet to justify his refusal to perform an allegedly hazardous task: (1) he must honestly believe the task in question is hazardous; (2) he must communicate his belief, with some particularity, to management at the time of his refusal; (3) he must support his honest belief with objective data; (4) he must establish that the task in question is unusually hazardous. The grievor, who was employed as a driver, had refused to take out the trailer assigned to him on the basis that he had reasonable grounds to believe that it was unsafe. For this, he was disciplined by a suspension. In dismissing his grievances, the adjudicator found that the grievor did not honestly believe that it would be dangerous to take out the trailer in question. Nor was his allegation of danger supported by objective data. Furthermore the risk of "jackknifing", which he allegedly feared, was inherent in the grievor's employment as a driver.

H-19 The Board considered several cases during the year under review where union officials were disciplined more severely than other members of their respective bargaining units for participation in an illegal work stoppage. The grievors alleged that the employer had discriminated against them because they occupied positions in the union hierarchy. In *Santarossa and Piccinin* (Board files 166-2-9327 and 9328) the adjudicator found that the work stoppage was a well planned and well co-ordinated undertaking and not a spontaneous mass reaction as the grievors claimed. Nonetheless greater punishment cannot be meted out only because a person is a union official who is engaging in the same conduct as others. The employer properly concluded, however, on the balance of probabilities, that the grievors played a leadership role in the stoppage and encouraged other employees to participate in it. It was the exercise of this leadership role which led the employer to discipline the grievors more severely than other employees. For that reason, such action did not constitute discrimination. The adjudicator in *Beaupré and Oldale* (Board files 166-2-9606 and 9607) who was faced with a similar fact situation reached the same conclusion.

H-20 In *Hefferman and White* (Board files 166-2-9858 and 9859) the adjudicator ruled that the general right to distribute union literature on the employer's premises is subject to certain exceptions. Union officials who refused to obey the

order of the plant manager to cease distributing a bulletin advocating that employees engage in an illegal work stoppage were properly subjected to discipline.

H-21 In another case, the adjudicator found that an employee had been properly disciplined for disrupting the work force by audibly expressing and forcing his political and religious views on his co-workers. However, the adjudicator expressed his reservations with respect to the right of the employer to prohibit, under threat of discipline, an employee from simply expressing his personal opinions while on the employer's premises: *McPherson* (Board file 166-2-9729).

H-22 A male nurse employed at the Laval maximum security federal detention centre was suspended for 10 days as a result of events which led to the death of a detainee. The disciplinary action was based on the alleged carelessness and negligent execution of duties by the grievor. The adjudicator determined that the grievor had first prescribed medicine over the phone following a telephone call from a prison guard about an ailing prisoner. Only following a second call, this time from the head of the institution, had the grievor personally attended the ailing detainee who died while being transferred to the prison's infirmary. In the opinion of the adjudicator, the situation was one of mistaken diagnosis, not carelessness or negligence. In acting as he did, i.e. contacting a doctor in timely fashion and ascertaining the propriety of the treatment administered, the grievor, an experienced employee, acted reasonably in light of the information at his disposal and in accordance with the institution's standing orders and regular procedure. As such, the grievor had acted in the exact manner expected of him and could not therefore be disciplined because of the unfortunate final outcome: *Déry* (Board file 166-2-9773).

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

H-23 The basic obligations underlying a collective agreement are for the employer to supply work to a determined location and for the employees to execute this work. In cases of work conflicts or disputes, these obligations mean that the employer must make every reasonable effort to provide access to the work premises and that the employees must make every reasonable effort to report for work. In *Morneau et al* (Board files 166-2-10080, 10103, 10104, 10122 and 10127), the grievors maintained that they were prevented from reporting for work for a reason not directly attributable to them, namely a picket line which they refused to cross, and that their salary should not have been withheld. At the direction of the employer, the grievors had reported for work at another site where the employer had provided supervised parking space and arranged for a police escort or presence to allow entry to the work premises. Instructions on how to act in this type of work conflict had been posted and distributed to the employees. While other employees crossed the picket line without being unduly harassed or bothered, the grievors refused to do so citing fear of personal injury or injury to family members, desire to prevent eventual difficult work climate, or "union conscience" as their motivation. Having concluded that the employer had taken reasonable steps to protect the employees, the adjudicator concluded that the grievors had no reasonable motive to refuse to cross the picket lines and the maxim "*no work, no pay*" found application. However, the period of time that

separated the employees' reporting for work at the site indicated by the employer and their refusal to cross picket lines was found to be time when the employees were under the employer's control. The adjudicator concluded that this time had to be compensated.

H-24 Collective agreement provisions may allow the employer to depart from established practice governing the acquisition and use of sick leave credits merely by informing employees of changes to the existing procedures. In this event an employee's declaration of illness will not automatically entitle him to uncertified sick leave, regardless of his having acquired sufficient sick leave credits. In *Tanguay* (Board file 166-2-10035), the employer had held meetings to inform employees that, in view of the likelihood of strike action by employees in another occupational group, sick leave from then on would have to be supported by medical certificates. Such oral notification was, however, not followed by written directives. This was contrary to the grievor's stated expectations, and he therefore failed to satisfy the employer's new requirements. The adjudicator found that the meeting held by the employer did satisfy the requirements set by the words "unless otherwise informed by the Employer" in the preamble to the relevant collective agreement provision. The employer's action in denying the grievor the uncertified leave was thus warranted where the latter had persisted in not supplying his superiors with a medical certificate.

H-25 One basic benefit of employment is the entitlement to vacation leave with pay. This benefit in most collective agreements is coupled with provisions dealing with accumulation of vacation leave credits and the carry-over to a subsequent year of the portion of these unused during the year of acquisition. A particular feature of employment as a federal public servant is also the possibility of benefiting from a complement of anticipated leave credits equivalent to the maximum number which an employee may acquire during a year. In *Caron et al.* (Board files 166-2-9396, 9398 to 9400), a dispute arose as to whether employees could be forced to use anticipated leave credits before carried-over credits which, although automatically carried over a first time, would have been subject to consent of the employer should the possibility arise of carry-over into a second vacation year. The adjudicator noted that leave credits are accumulated at a certain monthly rate on condition that an employee work for at least ten days during the month. He was of the view that the issue opposed two types of leave credits: those over which the employees had a vested right by reason of having worked the required number of days, and those in respect of which the only right conferred by the collective agreement was the right to use them in advance. In terms of day-to-day operations, the distinction would mean very little to the employer, as, regardless of what one would choose to call the credits used, the result for the employer would still be the employees' absence from the workplace. The adjudicator was accordingly of the opinion that the employer could not, through whatever action, jeopardize the exercise of a right to be enjoyed by all employees. Given the possibility of loss to the employees, were they unable first to use up previously acquired or "earned credits", it was determined that these would enjoy priority of use over anticipated credits.

H-26 The grievor, who was employed on a part-time continuing basis, worked two full days per week. She claimed that she was entitled to the benefit of those provisions of the collective agreement relating to vacation and sick leave. The employer denied that she was entitled to any vacation or sick leave credits as the

relevant provisions of the collective agreement required an employee to work at least ten days per month to qualify for this entitlement. Another provision of the collective agreement, however, established the principle of proportionality in calculating these benefits for part-time employees. In upholding the grievance the adjudicator ruled that this provision qualified the other provisions of the collective agreement. The grievor was entitled to earn sick and vacation leave credits proportionate to the hours she worked: *Cuffaro* (Board file 166-2-9614).

H-27 In *Pottinger* (Board file 166-2-9004) the grievor, while taking some of the lieu days leave to which he was entitled under the collective agreement, became ill. A provision of the collective agreement permitted an employee to convert vacation leave to sick leave on the production of a medical certificate. By analogy the grievor sought to have the lieu days on which he was incapacitated converted to sick leave. In rejecting the grievance, the adjudicator ruled that such an interpretation would in fact add to the collective agreement, which is beyond the jurisdiction of an adjudicator. There is nothing in the collective agreement to protect lieu days leave against incapacity and such protection would have to be specifically expressed as it is to protect vacation leave.

H-28 In order that work could be rescheduled or reassigned, the grievor had been advised to notify his supervisor as soon as possible by telephone when he was going to be absent. When the grievor refused to comply with this directive, his supervisor denied his request for sick leave. In upholding the grievance the adjudicator found that the employer had confused an administrative action with a disciplinary one. The grievor's refusal to telephone was an act of insubordination for which he could have been disciplined. The denial of sick leave, however, could not be made on disciplinary grounds. The grievor had complied with the provisions of the collective agreement relating to entitlement to sick leave with pay and he was entitled to receive it: *Murray* (Board file 166-2-9808).

H-29 Where a collective agreement provides for the free grant of a maximum of two hours of sick leave during any given shift without loss of sick leave credits, the basic requirement that an employee be on duty for six hours or more during the shift will signify that the employee's presence on the work premises is required for that length of time. In *Provost* (Board file 166-2-10508), an employee who had arrived five minutes late for work on a particular day and who, on that same day, requested sick leave for the last two hours of work, was nonetheless deducted one half-day of sick leave for not having been on duty the required minimum of six hours. The adjudicator gave no credence to the employee's argument that the expression *on duty* would relate strictly to scheduled hours of work and that the non-execution of work or the lateness of an employee would not disrupt his *on duty* status. Noting that no equation can be established between the time an employee is late and the time spent on a meal break, the adjudicator determined that a general supervisory, control and management relationship must exist before an employee can be said to be on duty. Thus, the employer must at least be in a position to give an order or have such a management option before an employee can be considered to be on duty.

H-30 The granting of certain benefits, mostly leave of absence in its various forms, is made conditional in most collective agreements upon prevailing conditions in the work place or, as they are commonly referred to, "*operational requirements*". In *Hollier and Willis* (Board files 166-2-10526 and 10527), the

request by two air traffic controllers for a one year leave of absence to work abroad, pursuant to provisions of the collective agreement, was denied because of operational requirements, namely the implementation of new air traffic control systems and acute staff shortages. The grievors had maintained that, in view of the many years of planning preceding the implementation of these new systems, the staff shortages were directly attributable to deficient planning on the part of management. They claimed that the staffing issue could be remedied by allowing controllers to work overtime and ought not to be equated to operational requirements. In denying the grievance, the adjudicator retained the distinction between matters relating to staffing and those relating to operational requirements. He concluded that, staffing being a prerogative of management, the overall implementation of these new systems did not, in and of itself, amount to a sufficient basis for the conclusion that operational requirements did not permit approval of the requested leaves. However, given the short-term problems caused by the implementation, the adjudicator perceived issues which transcended "staffing" and did fall under the heading of "operational requirements". While recognizing that overtime costs might not be relevant where the length of time involved would be limited, the adjudicator concluded that payment of overtime would be a relevant consideration in cases such as this where the employer was facing the need to get along without two employees for a period of a year or more.

H-31 Similarly, in *Noakes* (Board file 166-2-9688), operating air traffic controllers were deprived of meal and relief breaks at certain periods during the year where demands of the summer season dictated a longer day of operation with use of the same staff. The collective agreement created a positive obligation for the employer to provide operating employees with meal and/or relief breaks. The adjudicator was therefore faced with determining whether the employer could legitimately use staffing inadequacies created by seasonal demands as an excuse for not satisfying an otherwise legitimate requirement of the collective agreement. He recognized that adequacy of staffing, albeit related to operational requirements, cannot be viewed *per se* as an operational requirement that would justify undermining the purpose and intent of a *bona fide* provision of a collective agreement. The adjudicator's view was, however, that the employer is not bound to engage in superfluous staffing actions to guarantee compliance with such a requirement. He found the parties to have reached an implicit acknowledgement, through the use of the phrase "where operational requirements permit", that the public's well being, might require, in certain circumstances, the continued presence of operating personnel at their work station. Implicit in the absence of definition of meal and/or relief break in the collective agreement was the clear inference that the parties had entrusted to each other the task of determining on an *ad hoc* basis those circumstances where such a break might not be possible.

H-32 Overtime, with its increased rate of remuneration, is a most sought after benefit. As overtime opportunities are often jealously guarded by the employees concerned, most collective agreements will provide some form of equitable allocation of these opportunities. These provisions, however, do not guarantee that an employee will receive the added remuneration where certain conditions established by the collective agreement are not adhered to. In *Martin* (Board file 166-2-9647), the grievor sought in compensatory damages the equivalent of the four hours of overtime which the employer had failed to offer him within the time limit prescribed by the collective agreement. As a result of the employer's failure to advise the employee of the coming overtime work at least one hour in advance,

the latter had declined the offer of paid work but claimed to be entitled, by reason of the employer's omission, to the equivalent added compensation. Noting the silence of the collective agreement on the consequences to the employer of its failure to give timely notice, the adjudicator determined that while the grievor's right to refuse overtime work was unfettered, the latter could not subsequently claim compensation for damages suffered as a result of his own action, damages which he had failed to establish. The implicit remedy afforded to the employee in cases of improper notice is his right to refuse the overtime work offered. Once the refusal has been given, the employee cannot claim compensation for a prejudice of his own making, that is the actual loss of overtime work.

H-33 Similarly, remuneration at the overtime rate will only be warranted where actual work has been executed. The question arises therefore as to what may constitute work. In *Lapierre* (Board file 166-2-9258), a night shift worker had been ordered by the employer to undergo a medical examination related to his duties. The examination was conducted during the day and required four hours of the grievor's time. He sought compensation at the overtime rate, as he had undergone the examination in addition to his normal hours of work and at the express request of the employer. The collective agreement provided that entitlement to remuneration would be dependent on the rendering of services by the grievor. Having considered various dictionary definitions of "*work*", the adjudicator determined that the medical examination, while ordered by the employer, did not amount to work or to an exercise of the professional activity for which the grievor had been hired or which would be the object of his "*contract*" of employment. During the medical visit, the grievor was not placing his occupational activity at the disposal of the employer and subordinating himself to the latter in order to perform services in return for which the employer had to pay him a wage or compensation. The compensatory leave granted by the employer amounted to an "*ex gratia*" gesture neither recognizing nor creating a right. A reference to the Federal Court of Appeal was subsequently dismissed.

H-34 The harmful effects of tobacco smoke to smokers and non-smokers in the immediate vicinity have been the subject of many a heated debate over the last few years and it is not surprising that such an issue would ultimately form the basis of a grievance. In *Patenaude* (Board file 166-2-10428), the grievor, a non-smoking air traffic controller, given that this type of work requires high concentration, yearly licence renewal and cardiac examination, contended that the Quebec Airport control tower should be declared a non-smoking area with the employer supplying a smoking room for those employees using tobacco. The grievance alleged that the general purpose and the working conditions and safety clauses of the collective agreement provided for the promotion of employees' wellbeing as well as healthful working conditions and would lend themselves to such an interpretation. In support of his case, the grievor sought to present documentary evidence of a scientific and medical nature to show that the effects of "active" and "passive" smoking on the physical and even mental health of employees, could affect air safety. The outcome of the grievance did, however, turn on the admissibility of such evidence and the adjudicator pointed out that he could not, in the particular circumstances of the case, consider the value of such evidence as its validity could not be tested through cross-examination.

H-35 It has long been recognized that the title put on a termination action does not always reflect the true nature of the means taken by the employer to sever the

employment relationship. Thus what may at first glance appear to deprive an adjudicator of jurisdiction may ultimately be found to be one of those employer actions which may be examined at adjudication. In *Gauthier* (Board file 166-2-10403), an employee whose many previous absences had been caused by chronic and symptomatic alcoholism, after absenting himself, was declared to have abandoned his position. This followed a warning that the employer could resort to such action and that it was of the opinion that the employee's consumption of alcohol was an act over which he had control. Stating that there are three prerequisites to a valid declaration of abandonment, the adjudicator concluded that two had been met, i.e., an absence of a week or more and an appropriate notice in writing to the Public Service Commission confirming the alleged abandonment. The third prerequisite, that the deputy head be of the opinion that the reason for the absence is one over which the employee has control, was, however, found to be lacking, as there was no evidence that the employee's absence had been caused by alcohol. The adjudicator cited *Morin v. the Queen* [1979] 2 F.C. 642, which stands for the principle that in exercising his discretion in a prudent, wise and decent manner, the deputy head must seek information from the employee and his superiors before reaching the opinion that the absence was within the control of the employee. As the jurisdictional evidence showed the absence was caused by reasons other than alcoholism, the adjudicator determined that the deputy head could not reasonably have formed the opinion that the employee's absence was for reasons over which he had control. The adjudicator accepted jurisdiction as he considered the employer's action to have been a disguised disciplinary discharge. A subsequent application for a writ of prohibition was granted by the Trial Division of the Federal Court of Canada (Court file no. T-1070-82 as yet unreported), thereby preventing the adjudicator from proceeding on the merits of the grievance. After year's end, an appeal from this latter decision was filed before the Federal Court of Appeal and is presently pending.

H-36 In *Stapleton* (Board file 166-2-9712) the grievor was unable to perform a significant portion of his duties because his driver's licence was suspended for nine months following his conviction under the Criminal Code. After various futile attempts to work out an accommodation which was satisfactory to all concerned, the employer placed the grievor on leave without pay for the balance of the period which his licence was suspended, approximately seven months. The grievor argued that, under the provisions of the collective agreement, leave could not be unilaterally imposed upon him. The adjudicator rejected this argument relying on the Board's decision in *Kelly* (Board file 168-2-96). Another provision of the collective agreement specifies that an employee is only entitled to be paid for services rendered. During the period in question the grievor was not capable of being available to perform the full range of the duties of his position. Furthermore the employer had offered to transfer the grievor to a position at a lower level for the balance of the period during which his driver's licence was suspended. As he refused this offer, the grievor cannot now claim that his idleness is due solely to the fault of the employer.

H-37 In *Berry* (Board file 166-2-11263) the grievor alleged that he was entitled to the benefit of the provisions of the cost of living allowance (COLA) specified in the collective agreement for all the hours for which he was paid at the overtime rate. The employer interpreted these provisions as restricting the application of COLA to hours paid at the straight time rate and sought to introduce extrinsic

evidence of the parties' past practice in support of this contention. The adjudicator found that, as the words of the collective agreement were clear and unambiguous, extrinsic evidence to aid in their interpretation was not required. In upholding the grievance the adjudicator found that the COLA provisions of the collective agreement were applicable to all hours for which the grievor was paid whether at the straight time or at the premium rates of pay. However, COLA payments are not intended to be integrated with or "folded into" the overtime premium rate thereby creating a new premium rate. An application by the employer pursuant to section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was pending at year's end.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

H-38 A reference under section 98 of the Act was brought by the employer as a result of an illegal strike in which employees in the bargaining unit participated. The employer claimed that neither the bargaining agent nor either of its constituent unions took reasonable steps to prevent and stop the strike as required by the provisions of the applicable collective agreement. The employer sought damages for the financial loss which it allegedly suffered as a result of the strike. Relying on the reasoning in the decision of Professor Laskin, as he then was, in *Polymer Ltd.* (1958) 10 L.A.C. 31 and 51 (subsequently affirmed by the Supreme Court of Canada sub nom *Imbleau v. Laskin* [1962] S.C.R. 338), the adjudicator concluded that the Act has vested in an adjudicator on a reference under section 98 the power to award remedial compensation to the employer where there is clear proof that a collective agreement has been breached by the bargaining agent and where losses suffered by the employer are established by the evidence. The adjudicator found that there was no evidence that any national officer or authorized representative of a constituent union of the bargaining agent had had any part in initiating the strike. Furthermore reasonable steps had been taken to resolve the matter as expeditiously as possible. It is unrealistic to imagine that the actions of any local union, however large it may be, can be imputed to the parent body unless of course its behaviour is incited, encouraged or supported by that parent. In addition, the evidence established that the employer had suffered no financial loss as a result of the illegal strike. For all these reasons, the adjudicator dismissed the employer's reference under section 98: *Treasury Board and Council of Postal Unions* (Board file 169-2-41).

H-39 In *Canadian Union of Postal Workers and Treasury Board* (Board file 169-2-356) the adjudicator upheld the reference of the bargaining agent in part. He concluded that, as under the collective agreement employee preferences for a choice of vacation period are determined according to seniority, and, as the seniority of part-time employees is calculated on a different basis from that of full-time employees, a separate vacation schedule must be maintained for part-time employees. The adjudicator found that a proper interpretation of the collective agreement requires that sufficient regular full-time and part-time employees are to be employed to maintain service standards for predictable workloads and absences. Accordingly he rejected the employer's claim that its obligation was met when sufficient regular full-time staff were available to cover absences. The adjudicator directed the employer to initiate staffing action to ensure that there are sufficient regular part-time employees to maintain service standards for

predictable workloads and absences for part-time operational requirements. However, he rejected the claim of the bargaining agent that the employer had violated the provisions of the collective agreement by altering the shift schedule for certain employees without prior consultation with the bargaining agent. The only persons who were affected by the change were relief employees whose replacement functions were an integral part of their duties. For that reason, the adjudicator ruled that the employer's action fell within an express exception delineated in the collective agreement. An application to review and set aside this decision was brought by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. At year's end this decision was pending.

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

I-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

> 70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2)[1] applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

I-2 In the following instances, where proposals were made by the bargaining agents and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection in law, and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

—*A proposal that a retraining program be established for lightkeepers whose position has been made redundant due to technological change, with the employee remaining on full pay until retrained.* The Board held that the proposal involved the establishment of a retraining program on the part of the

---

1 Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

employer, and only incidentally dealt with the issue of pay. The Board lacked jurisdiction to make an award requiring the implementation of such a program. (*Lightkeepers Award*, Board file 185-2-253).

—*A proposal that employees whose positions had been downgraded as a result of the reclassification of the ES Group be paid at a rate corresponding to their former level until they vacated their positions.* The Board held that the subject matter of the proposal did not fall within the boundaries of Section 70 of the Act, in that its essential purpose was to limit the effect of downward reclassification of positions on employees. Classification of employees falls under the exclusive authority of Treasury Board pursuant to section 7 of the Act. (*Economics, Sociology and Statistics Group, Scientific and Professional Category Award*, Board file 185-2-259).

—*A proposal that the award retain provisions concerning pension and benefit plans contained in the old collective agreement, but not included in the provisions proposed by Treasury Board.* The Board held that its jurisdiction was limited by the provisions of sub-section 70(4) of the Act and could not deal with pension and benefit plans in an arbitral award (*ibid*).

—*A proposal providing for no loss of wages or penalty where an employee withdraws from work due to conditions which pose a threat to his safety or health or that of another person.* The Board held that the clause was essentially concerned with health and safety in the work place, not with standards of discipline, and was therefore outside the ambit of sub-section 70(1) and not arbitrable (*ibid*).

—*A proposal that employees who refuse to cross picket lines or to do the work of a striking employee receive no more than a written reprimand.* The Board held that subject matter of this clause was not encompassed by sub-section 70(1) of the Act and was therefore not within the jurisdiction of the Board (*ibid*).

I-3 In the following instances, where a proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

—*A proposal that the Board set the quantum of an allowance payable to an employee on education leave.* The Board held that whether the payment for education leave was identified as an allowance or as a percentage of salary, it was still a form of pay and therefore within the jurisdiction of the Board. This was the case even though the employee was on "leave without pay" while on education leave. (*Auditing Group Award*, Board file 185-2-246).

I-4 In a proposal relating to hours of work, the bargaining agent proposed that the normal weekly hours be reduced from 37½ to 35, and that the normal daily hours be reduced from 7½ to 7. Although the Board has, in the past, refused to include this proposal in various awards and has urged the parties to resolve this issue themselves, it reluctantly reduced the work week to 36¼ hours in this award. Notwithstanding the award, the Board reiterated its view that it was preferable for the parties to continue their efforts to jointly resolve the question of reduction of hours (*Financial Administration Group Award*, Board file 185-2-257).

I-5 In a dispute referred to arbitration, the bargaining agent sought pay parity with employees in the central administration of the Public Service and to this end proposed a pay differential of $800.00 per annum to employees in positions

designated by the employer as requiring bilingual proficiency, provided the employees possessed the required language skills. This represented the difference between the employee's pay and the pay of someone in the central administration of the Public Service receiving a bilingual bonus. The employer, while it supported the goal of pay parity, said that it was not authorized to pay a bilingual bonus. In view of the expressed intention of the parties to achieve pay parity with the central administration of the Public Service, the Board concluded that the proposed pay differential should be awarded (*Administrative Support Category, Social Sciences and Humanities Research Council Award*, Board file 185-15-258).

J

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

J-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)[1] applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act. In 1979 a bargaining agent challenged, in the Federal Court, the authority of the Chairman to decline to refer certain matters to a conciliation board. In a judgment dated February 29, 1980[2], Mr. Justice Dubé of the Trial Division upheld the practice followed by the Chairman, stating that he possessed a degree of discretionary power to amend the statement of matters referred by the parties by deleting those which in his opinion were contrary to the provisions of the Act. An appeal by the bargaining agent from this judgment to the Court of Appeal was discontinued subsequent to year's end.

---

1 Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Government Vessels Discipline Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

2 *Canadian Union of Postal Workers, v. J. H. Brown et al.*, [1980] 2 F. C. 435.

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—*A proposal that no employee shall be disciplined or discharged without just cause.* As the proposal relates to standards of discipline, it was referred to the conciliation board (*Aircraft Operations Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-103).

—*A proposal that employees not on standby or call-back who are required to return to work, to work overtime, shall be paid from the time they leave their homes until the time they return to their homes.*

—*A proposal that the employer be required to provide a minimum of six months' written notice to the bargaining agent of any major technological change in equipment which would result in changes in the employment status or working conditions of employees and that the employer agree to consult with the bargaining agent with a view to resolving problems which may arise as a result of the introduction of such technological change.* As the employer conceded that there is no section of the Act which precludes referring these matters to the conciliation board, the Chairman included the proposals in the terms of reference. In so doing, he ruled that it was not his role in establishing terms of reference for a conciliation board to determine whether, as alleged by the employer but denied by the bargaining agent, the subjects covered by the proposals are matters which were intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. Notwithstanding the reference of the proposals, the Chairman expressed the hope that the parties would seek to resolve these issues pursuant to the National Joint Council agreements referred to by the employer, if indeed their provisions are applicable (*General Services Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-104).

—*A proposal that video and audio recordings, computer readouts of ATC operations, and transcripts of audio recordings shall not be used to provide direct evidence before third parties in disciplinary cases or incompetency cases under section 31 of the Public Service Employment Act except on joint consent of the employer and the bargaining agent.* The Chairman rejected the employer's allegation that such a proposal violates section 22 of the Act and the provisions of the Public Service Employment Act. It was therefore referred to the conciliation board (*Air Traffic Control Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-108).

—*A proposal that the employer shall provide legal advice and assistance, including legal counsel of his own choosing if he so desires, to an employee who is subject to any legal proceedings arising out of his duties as an air traffic controller.*

—*A proposal that the employer shall reimburse an employee for any amount he is required to pay as a result of any judgment issued against him arising out of the performance of his duties as an air traffic controller unless he was guilty of wilful misconduct or gross neglect of duty.* These proposals were referred to the conciliation board subject to the caution that any recommendation should be framed so as not to violate section 5 of the Department of Justice Act or any relevant provision of the Crown Liability Act respectively (*ibid*).

—*A proposal that employees shall receive a certain number of days per year of refresher training and a proposal that they shall receive a certain number of familiarization flights per year.* These proposals were referred to the conciliation board subject to the proviso that any recommendation should not encroach on the authority of the Public Service Commission in this area under section 5 of the Public Service Employment Act and that no recommendation should purport to bind third parties without their consent (*ibid*).

—*A proposal that the total remuneration, excluding overtime, for employees in the air traffic control group shall be based on a percentage of the average total remuneration of the airline pilot group.* As this proposal relates to rates of pay, it was included in the terms of reference subject to the caution that no recommendation should purport to bind third parties without their consent (*ibid*).

—*A proposal that persons who were at any time in the employ of the Department of Transport on a training allowance basis shall have all such time credited to them for the purposes of the term "continuous service" whether such time was continuous or not.* The Chairman was unable to find any conflict between this proposal and the provisions of the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act. Accordingly, it was referred to the conciliation board subject to the proviso that any recommendation should be framed in such a manner as to avoid conflict with the provisions of the Public Service Superannuation Act (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

J-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining provisions of the Act:

—*A proposal that the persons who occupy specified positions shall constitute a step in the grievance procedure.* The combined effect of section 7 and subsection 99(4) of the Act is to confer exclusive jurisdiction on the employer to determine the person whose decision on a grievance constitutes the final or any level in the grievance process. Accordingly the proposal was not referable to the conciliation board because it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) of the Act (*Aircraft Operations Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-103).

—A proposal that all grievances with respect to disciplinary action may be referred to adjudication. To implement such a proposal would require an amendment to paragraph 91(1)(b) of the Act. As such it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) and, accordingly, it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

—A proposal that an employee who ceases to be employed during the retroactive period shall be entitled to that portion of the retroactive pay that he would have received had the collective agreement been signed on his termination date. Section 54 of the Act specifies that "the Treasury Board may... enter into a collective agreement with the bargaining agent for a bargaining unit... applicable to employees in that bargaining unit". This provision restricts the application of the retroactive pay provisions of a collective agreement to persons who are employees in the bargaining unit at the time the collective agreement is entered into. Accordingly, this proposal was not referred to the conciliation board (*General Services Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-104).

—A proposal that an employee at his option shall be granted two consecutive shift cycles of vacation during the months of July and August.

—A proposal that five days of each employee's vacation leave credit shall be designated as priority leave which shall be granted to the employee at his request subject to certain conditions. These proposals were not referred to the conciliation board because in their present mandatory format, which makes no allowance for operational requirements, they interfere with the employer's right to determine the organization of the Public Service contrary to section 7 of the Act (*Air Traffic Control Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-108).

—A proposal that an operating employee who loses his air traffic control licence for medical reasons shall be entitled at his request to up to two years of leave without pay prior to being released for incapacity.

—A proposal that a controller who has performed active control duties for a period of five years and is no longer able to do so for medical reasons shall suffer no loss of his basic salary for a minimum of one year. These proposals clearly relate to "the standards, procedures or process governing the... release of employees" contrary to subsection 86(3) of the Act. They are also contrary to paragraph 56(2)(b) of the Act in that they interfere with the authority of the deputy head under section 31 of the Public Service Employment Act to recommend the release of an employee for incapacity. Accordingly, they were not referred to the conciliation board (*ibid*).

—A proposal that in future all collective bargaining matters in dispute between the parties, apart from compensation, shall be referred to a specially constituted tribunal for a decision binding on the parties. The Public Service Staff Relations Act establishes a comprehensive system for the resolution of interest disputes.

The bargaining agent may refer such a dispute to arbitration or, in the alternative, to a conciliation board. No other procedure is contemplated by the Act. Accordingly, this proposal was not included in the terms of reference (*ibid*).

—*A proposal that the period of probation for air traffic controllers who must successfully complete classroom and/or on-the-job training prior to their appointment to a position shall terminate on the date of check-out and that the period of probation in respect of supervisory duties for employees appointed to supervisory positions shall cease not later than one year after they commenced training for their non-control duties or control related duties.* This proposal was not referred to the conciliation board as it deals with probationary periods, a matter which falls within the exclusive jurisdiction of the Public Service Commission pursuant to the provisions of the Public Service Employment Act, and thereby violates paragraph 56(2)(b) of the Act (*ibid*).

—*A proposal that opportunities for training for operational non-supervisory control positions shall be awarded on the basis of seniority to those employees who wish to take advantage of them, that such employees who successfully complete their training shall be appointed to the position for which they trained and those who do not successfully complete their training will be guaranteed an appointment to a position at the level they previously occupied.* Those portions of the proposals which provide for the appointment of an employee either to the position for which he trained or to a position at the level he occupied before he commenced his training clearly relate to the procedures or processes governing the appointment and promotion of employees. Accordingly those portions of the proposal run counter to subsection 86(3) of the Act and cannot be included in the terms of reference. Since they are the essence of the proposal, it was not referred to the conciliation board (*ibid*).

—*A proposal that an employee will not be transferred from his appointed position except at his request.* This proposal was not included in the terms of reference as it clearly deals with the transfer of employees. Subsection 86(3) of the Act specifies that "no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the... transfer... of employees" (*ibid*).

CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

J-4 Under subsection 84(1) of the Public Service Staff Relations Act, the primary responsibility of a conciliation board is to endeavour to bring about agreement between the parties in relation to the matters set forth in the statement of the terms of reference. In a number of previous cases, it has been concluded that the conciliation board ought not to be barred in its endeavours from

discussing with the parties any issue that may assist the members of the board in attempting to work out an accommodation between them. With respect to matters that are not referable to a conciliation board but which are of serious concern to the parties, the practice has frequently been followed of referring such matters to the conciliation board so that it would have the opportunity of discussing the issue with the parties. The reasoning behind the practice is that, should the conciliation board be unsuccessful in assisting the parties in reaching an agreement, the discussion will at least provide the parties with a better understanding of each other's position on the issue. Where such a matter is referred, it is referred subject to a *caveat* or caution to the effect that should the conciliation board make any recommendation thereon it must be so worded as to make it clear that the recommendation is not intended to be included in a collective agreement, or, perhaps, that no recommendation should be included in the report.

J-5 It has been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.

J-6 The following proposals were found referable to a conciliation board, subject to the *caveat* expressed in the preceding paragraph:

—A proposal that, at those air traffic control facilities where a mutually agreed upon shift cycle is now in effect, it shall remain in effect unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (Air Traffic Control Group Terms of Reference, Conciliation Board file 190-2-108).

—A proposal that the shift cycle at any new air traffic control facilities shall be five days on, four days off, five days on and three days off unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (ibid).

—A proposal that effective a certain date the shift cycle at all air traffic control facilities shall be five days on and four days off unless through local consultation a different shift cycle is agreed to (ibid).

—A proposal that the employer shall be required to post shift schedules at least fifteen calendar days in advance and that, if it is necessary to amend the posted schedule and the employee affected has serious objection to the amendment, the employer shall accommodate the employee by not amending the employee's scheduled hours of work (ibid).

—A proposal that an employee who wishes to work on a shift different from his scheduled hours of work shall be permitted to do so subject to certain conditions (ibid).

—A proposal that employees performing instructional duties shall not be required to teach or monitor students in a classroom or simulator environment for more than six hours in any day or twenty-four hours in any week (ibid).

—A proposal that functions which are now performed by members of other bargaining groups will not be assigned to members of the air traffic control group nor will functions which are presently only performed by members of the air traffic control group be assigned to members of other bargaining units (ibid).

—A proposal that the parties shall agree upon the minimum number of qualified employees required to be on duty at any time in operational units to meet certain specified standards and that the employer shall at all times provide sufficient qualified staff to meet this minimum (ibid).

K

COURT DECISIONS OF INTEREST

K-1 The employer applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to set aside a decision of the Board in which it had asserted its jurisdiction under subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act. The case involved a Post Office wicket clerk who had sustained a cash shortage. She reimbursed the employer following a request to do so without any formal action being taken by the employer pursuant to the terms and conditions of the Financial Administration Act. The adjudicator initially ruled that he had jurisdiction to proceed under paragraph 91(1)(a) of the Public Service Staff Relations Act because the case involved the interpretation or application of a provision of the collective agreement. The employer then sought a writ of prohibition in the Trial Division of the Federal Court to prevent the adjudicator from considering the matter. The Federal Court dismissed the application finding that the adjudicator had jurisdiction under paragraph 91(1)(b) of the Act as the request for reimbursement constituted a disciplinary action resulting in a financial penalty (see *Fourteenth Annual Report*, paragraph H-5). The hearing was reconvened and the adjudicator concluded that the employer had improperly disciplined the employee by requesting reimbursement of the shortage and upheld the grievance. The Federal Court of Appeal set aside the adjudicator's decision on the basis that the grievance did not relate to disciplinary action because the employer had never taken any steps to punish or blame the employee and had never suggested that the employee had acted negligently or improperly. In the Court's opinion, the grievance merely related to an action taken by the employer to incite the employee to perform what the employer perceived to be an obligation within the terms of employment. It was not an attempt to impose a disciplinary financial penalty and could not be referred to adjudication. (*Her Majesty the Queen v. Robb*, Court File No: A-913-80, unreported).

K-2 In an arbitration proceeding a question arose with respect to the jurisdiction of the Board to deal with two of the matters referred to arbitration by a bargaining agent. One of the matters proposed that biologists who perform the same duties as medical officers should receive the same rate of pay as medical officers. The other matter concerned "Career Development" proposals relating to attendance at conferences, conventions and similar meetings. The arbitration board declined jurisdiction on the pay proposal on the ground that it was in essence a matter of classification which is not arbitrable. Jurisdiction was declined on the "Career Development" proposals on the ground that they did not relate to leave entitlements within the meaning of subsection 70(1) of the Public Service Staff Relations Act. On an application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act to have the decision set aside, a majority of the Federal Court of Appeal agreed with the Board that the pay plan proposal would have the effect of altering classifications. The Court unanimously upheld the Board's decision that it lacked jurisdiction to deal with the proposals

respecting "Career Development". Accordingly, the application was dismissed (*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-28-81, unreported).

K-3 The Chairman of the Public Service Staff Relations Board is charged with the function of setting forth the matters in dispute between the parties on which a conciliation board shall report its findings and recommendations. Following the issuance of the terms of reference of the conciliation board established for the general services group, the bargaining agent applied under section 28 of the Federal Court Act to have set aside the decision of the Chairman not to refer a certain matter to the conciliation board. The bargaining agent alleged that the Chairman erred in holding that retroactive pay provisions did not apply to persons who were employees at the time notice to bargain was given but who had ceased to be employees at the time the collective agreement was executed and in holding that such provisions could not be referred to the conciliation board. At the outset of the hearing two preliminary issues were raised. The first issue was whether the question before the Court was academic because the parties had since signed a collective agreement. The other issue was whether the terms of reference of a conciliation board constituted a decision subject to review under section 28 of the Federal Court Act. The Federal Court of Appeal, in dismissing the application, concluded that the issue was academic. The Court also concluded that the decision, assuming that the terms of reference are a decision within the meaning of section 28 of the Federal Court Act, was not required by law to be made on a judicial or quasi-judicial basis and accordingly was not subject to judicial review. (*Public Service Alliance of Canada v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-524-81, unreported).

K-4 A discharged employee applied to the Board, under subsection 89(1) of the Public Service Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure, for an extension of the time limit in a collective agreement for the presentation of a grievance. There were two relevant articles in the collective agreement. The first article required an employee to present a first level grievance not later than the 25th day after the date on which he was first notified orally or in writing or on which he first became aware of the circumstances giving rise to the grievance. The other relevant article made the grievance procedure set forth in the collective agreement applicable to discharge cases except that a discharge grievance was to be presented at the final step of the grievance procedure only. An amendment to subsection 89(1) of the Regulations, which vested the Board with authority to extend time limits found in collective agreements, was enacted after the occurrence of the circumstances giving rise to the grievance. The Board considered subsection 89(1) of the Regulations to be substantive rather than procedural and as such not subject to retroactive application. Accordingly, the grievor's application for an extension of time was denied. The employee subsequently filed an application pursuant to section 28 of the Federal Court Act to have the decision reviewed and set aside. In the opinion of the Federal Court of Appeal, the 25 day period specified in the collective agreement applied only to grievances presented at the first level. The Court reasoned that since there was no time limit provided in the collective agreement for the presentation of discharge grievances at the final level, the Board had authority under subsection 89(1) of the Regulations, even before the amendment, to extend the time limits prescribed by paragraph 75(2)(b) of the Regulations for collective agreements containing no time limits. The Court did not have to consider the question of the retroactive application of subsection 89(1). The Court ordered that the decision of the Board

be set aside and that the matter be referred back to the Board for determination of the application on its merits. The Board subsequently concluded that the employee should be granted leave to present his discharge grievance to the employer at the final level of the grievance procedure (*Dunham v. Public Service Staff Relations Board*, Court File No: A-467-81, unreported).

K-5 See paragraph G-3 of this Annual Report for a summary of the decision of the Federal Court of Appeal in *Her Majesty the Queen in Right of Canada and the Canadian Air Traffic Control Association*, (Court File No: A-254-81, October 14, 1981).

K-6 A summary of the decisions of the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada in *Canadian Air Traffic Control Association and Her Majesty in Right of Canada as represented by Treasury Board* (Federal Court File No: A-188-81; Supreme Court File No. 16762) can be found at paragraphs G-13 to G-15.

L

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The principal role of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service. This information is collected primarily to fill the needs of the parties to collective bargaining in the Public Service of Canada, or, in the case of occupational groups for which no bargaining agent is certified, the employer. It is used extensively in the preparation of mandates for negotiations and in the collective bargaining process itself. For instance, during the 14 Public Service Staff Relations Board arbitration hearings held in this fiscal year, there were 116 different references to Pay Research Bureau reports, 36 by employers and 80 by bargaining agents. Conciliators and mediators also have access to Bureau research and compensation findings, as do the close to 1,200 private sector establishments which are survey participants. This section will provide information on the extent of consultation between the Bureau and its users, the coverage of the surveys, the nature of special requests made to the Bureau, and the uses made of Bureau findings and the supporting research studies undertaken.

SUMMARY

L-2 The Pay Research Bureau during the year experienced increased demands for its services, in terms of more comprehensive surveys and special compensation studies, from the parties to collective bargaining and also from the Treasury Board for non-negotiated classes. The full resources of the Bureau are engaged in meeting as much as possible the requests submitted. The survey response by participants, especially the larger organizations, is excellent, even though at times the Pay Research Bureau demands placed upon them are quite significant. Over 400 classes and levels are surveyed each year, many of them twice yearly, to meet the requests of the parties. It is estimated that Bureau compensation surveys and reports of the industrial and other outside sectors cover approximately two-thirds of employees in the various Public Service occupational levels where comparable work is done.

L-3 To maintain adequate links within the compensation community upon which the Bureau depends so heavily for cooperation and quality information, its senior staff continues membership and contact in several key compensation groups and associations, presenting papers on methodologies on compensation research in seminars and other meetings to explain its programs and methods. Most Bureau findings are also regularly available to compensation specialists in the community at large.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

L-4 A number of compensation surveys have been developed over the years and these are usually updated semi-annually or annually. Samples may need to be changed and survey specifications revised to reflect current needs and developments in collective bargaining. Senior officials of the Pay Research Bureau therefore consult regularly with employer representatives and the certified bargaining agents under the Act to ensure that their requirements are reflected as far as possible in the Bureau's programs.

L-5 The primary means of consultation is the Advisory Committee on Pay Research which is made up of representatives of the certified bargaining agents, officials of the employers under the Act, and the Director General of the Pay Research Bureau. At its meetings, presided over by the Chairman of the Board, the parties identify their requirements for collective bargaining data and their views on the methodology, frequency, and timing of data publication. During the year under review there were two such meetings to which the Public Service Alliance of Canada, representing 83% of Public Service employees, the Professional Institute of the Public Service, representing 8%, and the Treasury Board, as the largest employer, sent representatives. Several other bargaining agents and employers also attended one or both meetings.

L-6 Among items of particular interest to the Advisory Committee members during the year, in addition to the major survey programs, were the increased usefulness and timeliness of the survey on health and related classes, computer print-out facilities for advance survey data, the composition of survey samples, the breakdown of types of data, and a future exploratory survey on foreign service directives.

L-7 At meetings of the technical sub-committees of the Advisory Committee, involving compensation experts from the ranks of the parties and the Bureau, some of the issues reviewed which proved most valuable in the formulation of revised Bureau surveys were: a review of the survey methodology for health classes, improvements in the survey of electronic technicians and technologists, and a review of the methodology for the survey on isolated post allowances.

L-8 Consultation with the parties to bargaining may also take the form of regular *ad hoc* discussions. During the year under review these related to the conversion and eventual revision of economist class specifications, special needs for the survey of that class, and sample changes and additional data for the Bureau survey of elementary and secondary school teachers.

L-9 Central to Bureau survey operations is the job matching process, whereby Public Service of Canada jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada. The Bureau conducted for members and staff representatives of the parties to collective bargaining a series of four seminars on pay survey and job matching methodology. These seminars covered such topics as development and application of survey methods, survey samples, job comparability and the job matching process, data collection and quality control, and usage of pay survey reports.

L-10 Representatives of the parties are invited to participate in certain training courses for the Bureau's field survey staff in preparation for activities such as the survey of benefits and working conditions. The parties are also invited to make presentations to Bureau officers at briefings conducted in preparation for pay survey field work.

L-11 Towards the end of each calendar year, senior officers of the Bureau plan for the major compensation survey programs and special studies for the forthcoming year. After full discussion the Director General of the Bureau makes all final decisions on program content, commensurate with budgetary allocations.

THE COMPENSATION SURVEY PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGANING

L-12 Most rates of pay data are obtained through an automated input system referred to as the Automated Pay Survey Program, or AUTOCODS. This program, initiated ten years ago for 10 classes, now covers more than 30. It combines the advantages of the traditional approach of job matching during personal visits to organizations with the flexibility of a data bank information system. Each survey participant updates data on file in the Bureau once or twice a year as changes are effected in salary scales and actual rates of pay.

L-13 Two major reports are issued twice a year with March 1 and August 15 as the survey dates. The AUTOCODS I report covers the 10 original classes in the system, that is, engineers, physical scientists, computer systems administrators, financial administrators, draftsmen, clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists, labourers, and stationary engineers. The AUTOCODS II report covers a further eight classes, those for research scientists, economists-statisticians, chemists, translators, information officers, buyers and purchasing agents, electronics technicians and technologists, and technical support. For the remaining AUTOCODS classes surveyed, reports are issued once a year, either as of March or August. The classes covered are: actuaries, architects, auditors, historical researchers, counsel, librarians, organization and methods officers, executive and helicopter pilots, photographers, technical inspectors, aircraft despatchers, and welfare programmers. In this year 42 reports were issued for 30 classes. For each class surveyed, reports present in an aggregate format a series of tables showing rate measures for Canada with comparisons for the previous year, and breakdowns by major industry, region and metropolitan area. Other presentations show rate measures by years from bachelor graduation for professional classes, as well as summaries of salary ranges, rates of pay expiry dates by month end, collective agreement coverage and weekly hours of work.

L-14 Traditionally, the Bureau has conducted a biennial survey in hospitals, social agencies and related organizations for 12 occupational classes related to health services. Following consultation with the parties to bargaining and the survey participants, it was decided that in future the survey would be conducted annually, using the same methodology as for AUTOCODS. Such a survey was planned for the spring of 1982.

L-15 Using the process of job matching through personal field interviews, the Bureau carried out its traditional survey of several supervisory and non-

supervisory occupations in the Canadian printing industry. The survey was Canada-wide, covering 10 major industrial centres, and included rates of pay as well as other emoluments and conditions in the industry. The results were presented in four Bureau reports to be used in the collective bargaining process for the printing operations groups.

L-16 The Bureau continued this year its police force survey, which provides rates of pay data for first class constable and the first supervisory rank, as well as data on long service pay scales. The coverage includes 47 municipal police forces, provincial forces in Ontario and Quebec, and the Royal Canadian Mounted Police. Information is presented for Canada as a whole, by five major regions and by population size group. The Bureau also undertook a supplementary police force survey which provides rates of pay information for all senior ranks up to and including Chief of Police.

L-17 During 1981-82 the Pay Research Bureau carried out its first survey of compensation paid to firefighters in municipalities with populations of 50,000 and up. It covered the rates of pay, long service pay and cost-of-living allowances for First Class Firefighters and the first supervisory rank.

L-18 The non-pay elements of the compensation package are of increasing significance in collective bargaining. The Bureau therefore meets regularly with the bargaining agents and the employers to identify their needs for this information. A major biennial survey of benefits and conditions in industry and other organizations has been conducted by the Bureau since 1961. It gathers information on the incidence of benefits, their characteristics and costs, both to the employer, and, where applicable, to the employee. Data are gathered for non-office employees, general office employees, and professional/management employees and presented under such headings as pension plans, hours of work, leave entitlements, life and health insurance plans, and miscellaneous policies and practices.

L-19 The industrial and geographical composition of the survey sample represents a mosaic of employment in Canada. A total of 183 establishments were surveyed, representing over 550,000 employees. It is estimated that this reflects a universe of approximately three and one half million employees in Canada, in seven major industry groups. The survey also covers provincial and municipal governments and provides separate reports on each.

L-20 This year an "exception" reporting system was implemented whereby each benefits survey participant received a customized questionnaire based on the information supplied in 1980. This eliminates the collection of information already in the data bank and reduces data input costs and the time spent on the editing and analysis of the information collected.

L-21 At the request of the parties to collective bargaining, the Bureau undertook several other surveys. Some of these covered the earnings, including all relevant emoluments, of Canadian commercial airline pilots in 1980; the compensation practices for word processing equipment operators outside the Public Service; bilingual differentials in industry and governments; rates of pay for auditors in training; and the qualifications of elementary and secondary school teachers in Canada. At the request of the Treasury Board and the Public Service Commission

the Bureau regularly undertakes a survey of anticipated and actual recruiting rates for university and community college graduates. Also provided on request were special pay computer runs for engineers and physical scientists in the petroleum industry, and for municipal government employees.

L-22 For a number of classes the Bureau obtained basic rate information already collected by other government agencies and processed it to meet Public Service needs. One such source was the Department of Labour's Wage Rate Survey with data on occupations for the following groups: general services, general labour and trades; heating, power and stationary plant, hospital services, ships crews, and ship repair as well as selected office, stores and operational occupations. Similarly, with the written consent of selected universities, data provided to Statistics Canada on salaries paid to university teachers are made available to the Bureau.

SPECIAL REPORTS

L-23 During the year the Bureau published the results of its special study of employee compensation at northern or isolated locations in Canada. This study had been started in the previous fiscal year at the request of the National Joint Council. Meetings were held with Bureau officers and National Joint Council representatives to explore possible areas of update and new study.

L-24 The Bureau issued a report covering the indemnities, salaries and selected benefits for all levels of elected officials at the federal and provincial levels and for a selected sample of municipal governments. The report is updated at least once a year.

RESPONSES TO SPECIAL REQUESTS FROM THE PARTIES TO BARGAINING

L-25 The Bureau responds to many special requests from the parties to bargaining. Because highly current pay data from outside the Public Service are essential for the compensation analyst in the collective bargaining process, employers and bargaining agents often request advance information from surveys. The Bureau is able to supply this as early as the month following the survey date. There were 22 such requests during this year, including 10 which were made by the Treasury Board and 11 by the bargaining agents. Information requested by one party is also always automatically distributed to the other party to bargaining.

L-26 The Treasury Board and one separate employer made seven requests for special computer runs, including data breakdowns other than those normally shown in official Pay Research Bureau reports. Certified bargaining agents made four other such requests, while one was made jointly by the parties concerned.

L-27 The Bureau responded to five specific requests dealing with surveys other than the major ongoing surveys. The Treasury Board requested a pay survey of office equipment operators, a repeat of a survey on communicators, and an update of salary ranges and job descriptions in the provincial governments for

agriculturalists, forestry officers, veterinarians and biologists. An update of pay levels for six classes in the health field whose collective agreements were expiring during the fiscal year was requested by the Public Service Alliance, the Professional Institute and the Treasury Board. These classes were: hospital nurses, community health nurses, pharmacists in hospitals, occupation and physical therapists, psychologists, and social workers. The Office of the Auditor General requested the Bureau to conduct a special survey on compensation practices in auditing firms for auditors in training.

L-28 Members of the Advisory Committee made approximately 35 special requests for information pertaining to collective bargaining in the Public Service. Some of these involved the provision of trend data on collective bargaining settlements, the content of arbitral awards, and technical details of the methodology followed in preparing Bureau reports and studies from its Research Branch.

CLASSES EXCLUDED FROM COLLECTIVE BARGAINING

L-29 The Pay Research Bureau undertakes a survey program for Public Service groups excluded from collective bargaining and for groups where no bargaining agent is certified. Because the results serve as a primary source of data used by the Treasury Board in its regular review of the elements of compensation for these groups, Bureau senior officers consult regularly with officials of the Treasury Board to identify their survey requirements. The Coordinating Committee on Excluded Classes, co-chaired by the Assistant Secretary of the Treasury Board for the General Management Group, and by the Director General of the Pay Research Bureau, met twice during the year to discuss all major aspects of the survey program. In addition to issuing regular reports the Bureau met 11 requests from the Treasury Board for advance survey information for the excluded classes as well as providing it with two special survey-related computer runs.

L-30 At the request of the Treasury Board the Bureau undertook a more comprehensive survey covering pay and other cash benefits, conditions and perquisites for the executive and senior management levels in the private sector and other organizations. This survey is the primary Public Service source of information for analytical purposes for members of the Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service. This has the mandate to make recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and conditions for senior levels in the Public Service. At year end a series of four survey reports was being completed, covering each of the industrial, provincial, municipal governments and universities sectors. In addition to the Treasury Board, the Privy Council Office and the Advisory Group on Executive Compensation these reports are significant sources of information to outside organizations participating in the study.

L-31 This year a revised approach was developed for the Personnel Administrators' Survey, involving the point rating of company jobs and leading to the development of policy lines on pay. An effective survey date of January 1, 1983 is planned. During the current fiscal year an update on salary range changes over 1981 was carried out by the Bureau through a survey of its respondents.

L-32 An Organization and Methods Officers' Pay Survey, based on the job matching personal interview process, was undertaken across Canada. The data are now incorporated into the Bureau's automated pay survey system. At the request of the Treasury Board and the Department of Justice the Bureau repeated its survey of lawyers, collecting data on rates of pay by year of call to the Bar.

L-33 As part of the program for the review of rates of pay for members of the Royal Canadian Mounted Police, the Bureau carried out a customized pay survey of eight police forces. In addition, the Bureau, in consultation with the RCMP and the Treasury Board, revised specifications for job-matching purposes for the ranks of constable, sergeant and inspector. Preparatory work was undertaken for an expanded survey in the next fiscal year which will serve the requirements of the model developed specifically for the review of compensation in the RCMP.

COMMUNICATIONS WITH THE ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

L-34 Over the years the Pay Research Bureau has become a primary source of compensation and collective bargaining information for respondents to Bureau surveys, academics, union representatives, and the private sector as a whole. Following the recommendations of the Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada, made in 1976, the Bureau is in periodic contact with 3,000 officials engaged in compensation and labour relations across Canada. They regularly receive and make use of Bureau reports on salaries and wages, benefits and conditions of employment in the private and public sectors of the Canadian economy. Respondents to Bureau surveys and others made over 3,500 requests for data on the Public Service. The Bureau also responded to extensive compensation surveys requested by organizations outside the Public Service.

L-35 During this year the Bureau continued its regular meetings as a member of the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Advisory Council of the Compensation Centre of the Conference Board in Canada. Through these meetings the Bureau is able to share in the presentation of views and papers on compensation research methodologies, the state of the art, and related fields.

L-36 Senior staff of the Bureau were involved in the presentation of 18 seminars to professional groups, some within the Public Service and some outside it. The most frequent topics of these seminars were approaches to Bureau surveys and research; the job matching process, whereby Public Service jobs are compared with similar occupations in the various economic sectors throughout Canada; collective bargaining costing methodologies; and the results of Public Service bargaining.

L-37 Reports which are extracts from Bureau surveys are now made available to the outside community, including management and union representatives. These reports cover salary and wage aggregate data for certain key classes. They are issued twice yearly in the spring and fall and present very timely information, being issued in the same quarter period within which the salaries and wages become effective. The professional classes covered are: chemists, economists

and statisticians, engineers, physical scientists and research scientists. The technical classes covered are: draftsmen, electronics technicians and technologists, technical support, both engineering and scientific. In the administrative classes are included: buyers and purchasing agents, computer systems administrators, financial administrators, information officers and translators. The operational classes are labourers and stationary engineers. General office classes include clerks, data processors, secretaries, stenographers and typists.

L-38 For those who are respondents to Bureau surveys, the Bureau provides a special computer tabulations program to meet customized needs. Information to meet these requests, which total several dozen each year, are kept in the Bureau compensation data bank. Turnaround time in processing the requests is usually less than 24 hours.

SUPPORTING RESEARCH ANALYSES

L-39 The Bureau produced updated reports on the Analysis of Collective Agreements in the Public Service. One reference document contains a detailed statistical analysis of every clause in each of the collective agreements concluded by the parties under the terms of the Public Service Staff Relations Act. The other reference document emphasizes the differences in wording and content between the clauses of the current and previous collective agreements for each of the occupational groups. Also during the year the annual report *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements, January, 1981*, was published.

L-40 A new study, entitled "Trends Study Since 1969", and covering eight major provisions found in Federal Public Service collective agreements was published for the first time in the Bureau report *Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, September, 1981*.

L-41 The Bureau continued to issue its regular quarterly publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" which includes the weighted average increases concluded by the various occupational groups, a summary of the number of arbitration and conciliation board hearings held, the status of negotiations, and the expiry dates of current collective agreements for each quarter. There were 79 collective bargaining settlement summaries prepared in this year, showing changes in current Public Service collective agreements from those previously in effect. Also included in the publication for the third quarter of 1981 was an update of the "Trends and Incidence Analysis" for vacation leave, meal allowances on overtime, and acting pay.

L-42 The Bureau updated an automated facility known as BASIS which collects, stores and retrieves data related to the collective bargaining process in the Public Service. It is available on short notice to generate data from 1967 to the present on such details as the signature dates of collective agreements, the dates of arbitral awards, conciliation board reports, mediator/conciliator interventions, wage settlements and special payments or COLA clauses. A study using BASIS was completed to determine the rate of growth in the pay of employees in selected groups since 1967. The results of the study, entitled *Compound Rates of Growth in Salaries of Selected Occupational Groups in the Public Service*, shows the growth of salaries for each of the selected groups and the average for the category.

L-43 The publication "Composition of the Public Service of Canada" and five reports covering various categories of occupational groups under the separate employers were published during the year. Booklets on the Rates of Pay in the Public Service of Canada were issued quarterly for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers.

L-44 For the third year data on payrolls for 46 occupational groups in the Public Service were received from the Treasury Board and distributed to the bargaining agents. The Bureau also prepared, from material supplied by the Treasury Board, a report showing the total separations from the Public Service as a percentage of the average number of employees on strength in each occupational group during 1981.

L-45 The Index of Issues dealt with in Arbitral Awards issued between January 1, 1975 and April 1, 1982, was made available to interested parties inside and outside the Public Service. A substantial amount of work was also carried out towards including in the Index all those arbitral awards issued between March 13, 1967 and December 31, 1974.

L-46 The Bureau has also been preparing an Index of Issues dealt with in Conciliation Board Reports between March 13, 1967 and January 1, 1982. This should be released during the coming fiscal year.

RESEARCH STUDIES

L-47 The Research Branch completed a field study of the benefits derived by the parties to bargaining and the broader community from an apprenticeship training provision in force in a major corporation. The study, entitled *Meanings of an Apprenticeship Training Provision for Management, the Union, Graduate Apprentices, School Officials*, was conducted to lay the basis for a balanced assessment of the outcomes of collective bargaining in the public as well as the private sector. It is hoped that this study will lead to further research based on the cost-benefit approach to collective bargaining. A number of seminars on this aspect of the Bureau's research program were given during the year at the request of labour relations groups and organizations.

L-48 Work was started to determine the feasibility of constructing a salary and wage index time series, based on salary and wage data released in the Pay Research Bureau reports for as wide a range as possible of outside occupational classes. This work is expected to be carried forward in the next fiscal year.

APPENDIX

TABLES

1 Bargaining Units and Bargaining Agents

2 Dispute Resolution Process

3 Alteration in Dispute Resolution Process, 1981-82

4 Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

5 Bargaining Units Specifying Arbitration Process

6 Arbitration Referrals 1981-82

7 Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer

8 Managerial or Confidential Exc'usions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer

9 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers

10 Adjudication References 1967-1982

11 Conciliation, Mediation, Examination, 1981-82

Note: Statistical data relating to 1981-82 are as of March 31, 1982. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in Section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLCE	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLCW	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
General Labour and Trades — Supervisory — Non-Supervisory General Services — Supervisory — Non-Supervisory General Technical Heating, Power & Stationary Plant Operation — Supervisory — Non-Supervisory Hospital Services — Supervisory — Non-Supervisory Information Services Library Science Lightkeepers — Supervisory — Non-Supervisory Office Equipment Photography Primary Products Inspection Printing Operations — Supervisory Programme Administration Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic, Typing Ships Crews — Supervisory — Non-Supervisory Social Science Support Technical Inspection Welfare Programmes	
Aircraft Operations Radio Operation Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Secretarial, Stenographic & Typing Technical Category Purchasing and Supply	Research Council Employees' Association
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — operators — non-operators Operational Category Technical Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Operational Category — General Labour and Trades — General Services Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative and Foreign Service Category	
— Administrative Service	
— Financial Administration	
— Purchase and Supply	
Scientific and Professional Category	
— Library Science	
— Auditing	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
— Administrative Services	
— Financial Services	
— Information Services	
— Programme Administration and	
— all employees referred to	
— as Grants Program Officer	
Scientific & Professional Category	
— Economics, Sociology & Statistics	
Administrative Support Category	
— Clerical and Regulatory	
— Secretarial, Stenographic & Typing	
— Data Processing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Kingston	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers Local 832
Operational Category — CFB Cornwallis	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Gagetown	
Administrative Support Category — CFB Chatham	
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers Union Local 1973
Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	*Process Specified
Public Service Alliance of Canada	164,376	57	36A 21C
Professional Institute of the Public Service of Canada	16,245	31	15A 16C
Research Council Employees' Association	1,794	9	A
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,081	1	A
Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision	734	3	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	2,704	3	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,088	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	2,100	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	960	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,650	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	936	1	C
Canadian Merchant Service Guild	1,272	1	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,937	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1973	371	6	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	74	1	A
TOTAL	**199,322**	**118**	**72A** **46C**

*A — arbitration
C — conciliation board

3

Alteration in Dispute Resolution Process
April 1, 1981 — March 31, 1982

Bargaining Unit	Estimated No of Employees	Parties	Alteration*
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing	39	PSAC-SSHRC	C to A
Engineering and Land Survey Group	2163	PIPSC-TB	A to C
Scientific Regulation Group	431	PIPSC-TB	A to C
Pharmacy Group	66	PIPSC-TB	A to C
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and All employees referred to as Grants Program Officer	46	PSAC-SSHRC	C to A
Physical Sciences Group	596	PIPSC-TB	A to C
Scientific and Professional Category — Economics, Sociology and Statistics	2	PSAC-SSHRC	C to A
TOTAL	**3343**		

*A — arbitration
C — conciliation board

4

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Treasury Board as employer		
Aircraft Operations	440	CUPTE
Air Traffic Control	2,100	CATCA
Clerical and Regulatory	46,989	PSAC
Communications	778	PSAC
Computer Systems Administration	2,174	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	374	PSAC
— Non-Supervisory	4,042	PSAC
Data Processing	2,992	PSAC
Defence Scientific Service	481	PIPSC
Electronics	2,937	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,209	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,457	PSAC
General Labour and Trades		
— Supervisory	3,067	PSAC
— Non-Supervisory	15,365	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,715	PSAC
— Non-Supervisory	9,573	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	190	PSAC
— Non-Supervisory	2,308	PSAC
Hospital Services		
— Supervisory	129	PSAC
— Non-Supervisory	1,852	PSAC
Library Science	408	PSAC
Meteorology	521	PIPSC
Nursing	1,337	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	22	PIPSC
Pharmacy	56	PIPSC
Physical Sciences	653	PIPSC
Primary Products Inspection	2,690	PSAC
Printing Operations — Non-Supervisory	1,088	CGAU
Psychology	96	PIPSC
Radio Operation	1,159	CUPTE
Scientific Regulation	426	PIPSC

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Treasury Board as employer		
Ships Crews		
— Supervisory	529	PSAC
— Non-Supervisory	2,119	PSAC
Ships Officers	1,272	CMSG
Ship Repair (East)	1,650	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	936	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Work	145	PIPSC
Translation	1,105	CUPTE
Veterinary Science	561	PIPSC
	123,945	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	4	PSAC
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category — Non-Supervisory	152	PSAC
National Research Council — as employer		
Librarian Group	61	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	960	PIPSC
Translation	6	PIPSC
	1,027	
National Film Board as employer		
Administrative & Foreign Service Category	171	PIPSC
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Operational Category — CFB Valcartier	143	PSAC
	1,497	
TOTAL	**125,442**	

5

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Treasury Board — as employer		
Actuarial Science	18	PIPSC
Administrative Services	6,096	PSAC
Agriculture	294	PIPSC
Architecture and Town Planning	306	PIPSC
Auditing	2,572	PSAC
Biological Sciences	869	PIPSC
Chemistry	363	PIPSC
Commerce	1,729	PIPSC
Dentistry	49	PIPSC
Drafting and Illustration	1,801	PSAC
Economics, Sociology & Statistics	2,081	ESSA
Education	2,592	PSAC
Educational Support	78	PSAC
Financial Administration	2,116	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	119	PSAC
— Non-Supervisory	1,337	PSAC
Foreign Affairs	960	PAFSO
Forestry	85	PIPSC
General Technical	2,262	PSAC
Historical Research	265	PIPSC
Home Economics	36	PIPSC
Information Services	891	PSAC
Law	32	PIPSC
Lightkeepers		
— Supervisory	195	PSAC
— Non-Supervisory	227	PSAC
Mathematics	138	PIPSC
Medicine	235	PIPSC
Office Equipment	438	PSAC
Photography	168	PSAC
Printing Operations — Supervisory	91	PSAC
Programme Administration	22,137	PSAC
Purchasing and Supply	1,506	PSAC
Scientific Research	1,914	PIPSC
Secretarial, Stenographic & Typing	11,209	PSAC
Social Science Support	1,801	PSAC
Technical Inspection	1,227	PSAC
Welfare Programmes	1,534	PSAC
	69,771	

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	76	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	86	PSAC
Scientific & Professional Category	117	PSAC
	279	
National Research Council as employer		
Administrative Services	29	RCEA
Clerical & Office Equipment	348	RCEA
Computer Systems Administration	56	RCEA
Data Processing	18	RCEA
Information Services	33	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	30	RCEA
— Non-Supervisory	246	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	119	RCEA
Technical Category	923	RCEA
	1,827	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	220	SGCT
Operational Category	78	SGCT
Technical Category	436	SGCT
	734	
Communications Security Establishment — Department of National Defence as employer		
Administrative & Foreign Service Category	307	PSAC
Administrative Support Category Certain employees (Operators)	50	PSAC
Administrative Support Category Certain employees (Non Operators)	95	PSAC
Operational Category	20	PSAC
Technical Category	72	PSAC
Professional and Scientific Category — Professional Engineers Group	25	PSAC
	569	

Bargaining Unit	Estimate of Number of employees	Bargaining agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Administrative Support Category — CFB Kingston	10	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	135	PSAC
Operational Category — CFB Cornwallis	99	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Shilo	74	MFCW Local 832
Operational Category — CFB Greenwood	101	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Gagetown	102	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Chatham	34	UFCWU Local No. 1973
Administrative Support Category — CFB Chatham	5	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Summerside	30	UFCWU Local No. 1973
	605	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing	48	PSAC
Administrative & Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	45	PSAC
Scientific and Professional Category — Economics, Sociology and Statistics	2	PSAC
	95	
	4,109	
TOTAL	**73,880**	

6

Arbitration Referrals 1981-82
(Including those carried over from 1980-81)

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled Prior to Hearing		Arbitral Award	Carried over to next fiscal year
			Between Parties	With assistance of Mediator or a Conciliator		
Carried over from 1980-81 (5)						
Administration Services and Programme Administration	PSAC	TB*			X	
Purchasing & Supply	PSAC	TB*		X		
Auditing	PSAC*	TB			X	
Historical Research	PIPSC*	TB			X	
Actuarial Science	PIPSC*	TB			X	
Filed in 1981-82 (19)						
Information Services	PIPSC*	NRC		X		
Information Services	PSAC*	TB		X		
Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	TB		X		
Photography	PSAC*	TB	X			
Lightkeepers — Supervisory and Non-Supervisory	PSAC	TB*			X	
Secretarial, Stenographic and Typing	RCEA*	NRC		X		
Administrative Support Category (CFB Petawawa)	PSAC*	SNPF			X	
Operational Category (CFB Petawawa)	PSAC*	SNPF			X	
Financial Administration	PSAC*	TB			X	
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC			X	
Economics, Sociology and Statistics	ESSA*	TB			X	
Mathematics	PIPSC*	TB			X	
Administrative Support Category (CFB Kingston)	PSAC*	SNPF		X		
Professional Engineers	PSAC*	CSE/DND	X			
Technical Category	PSAC*	CSE/DND			X	
Drafting and Illustration	PSAC*	TB			X	
Medicine	PIPSC*	TB			X	
Commerce	PIPSC	TB			X	
Firefighters — Supervisory and Non-Supervisory	PSAC*	TB				X

*Indicates party requesting arbitration.

7

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	18,764	2,340	21,104	11.09
Administrative & Foreign Service	10	40,248	7,599	47,847	15.88
Technical	13	25,392	775	26,167	2.96
Administrative Support	5	62,406	4,847	67,253	7.21
Operational	20	46,906	320	47,226	0.68
TOTAL	**76**	**193,716**	**15,881**	**209,597**	**7.58%**

8

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	11,111	1,604	12,715	12.62
	Admin. & Foreign Ser.	2	3,903	305	4,208	7.25
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,572	623	6,195	10.06
	Admin. & Foreign Ser.	6	34,280	6,879	41,159	16.71
	Technical	8	17,484	427	17,911	2.38
	Admin. Support	5	62,406	4,847	67,253	7.21
	Operational	17	43,232	216	43,448	0.50
PAFSO	Admin. & Foreign Ser.	1	960	305	1,265	24.11
CATCA	Technical	1	2,100	103	2,203	4.68
IBEW local 2228	Technical	1	2,937	91	3,028	3.01
CMSG	Technical	1	1,272	99	1,371	7.22
CGAU	Operational	1	1,088	12	1,100	1.09
FGDTLCE	Operational	1	1,650	56	1,706	3.28
FGDTLCW	Operational	1	936	36	972	3.70
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,081	113	2,194	5.15
CUPTE	Admin. & Foreign Ser.	1	1,105	110	1,215	9.05
CUPTE	Technical	2	1,599	55	1,654	3.33
	TOTAL	**76**	**193,716**	**15,881**	**209,597**	**7.58%**

9

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	171	26	197	13.20
SGCT	Technical	1	436	18	454	3.96
SGCT	Admin. Support	1	220	44	264	16.67
SGCT	Operational	1	78	0	78	0.00
	TOTAL	4	905	88	993	9.72%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,021	19	1,040	1.83
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	39	1	40	2.50
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	110	22	132	16.67
RCEA	Technical	1	923	3	926	0.32
RCEA	Admin. Support	3	485	58	543	10.68
RCEA	Operational	2	276	0	276	0.00
	TOTAL	13	2,854	103	2,957	3.48%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	152	0	152	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	307	4	311	1.29
PSAC	Technical	1	72	0	72	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	50	0	50	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	95	13	108	12.04
PSAC	Operational	1	20	0	20	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	25	0	25	0.00
	TOTAL	6	569	17	586	2.90%
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	117	28	145	19.31
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	76	9	85	10.59
PSAC	Admin. Support	1	86	32	118	27.12
PSAC	Operational	1	4	0	4	0.00
	TOTAL	4	283	69	352	19.60%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	45	13	58	22.41
PSAC	Admin. Support	1	48	3	51	5.88
PSAC	Scientific & Professional	1	2	0	2	0.00
	TOTAL	3	95	16	111	14.41%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support —CFB Kingston	1	10	1	11	0.09
PSAC	Admin. Support —CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational —CFB Petawawa	1	135	0	135	0.00
PSAC	Operational —CFB Valcartier	1	143	5	148	3.38
MFCW	Operational					
Local 832	—CFB Shilo	1	74	0	74	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Cornwallis	1	99	0	99	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Greenwood	1	101	0	101	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Gagetown	1	102	3	105	2.86%
UFCWU	Admin. Support					
Local 1973	—CFB Chatham	1	5	0	5	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Chatham	1	34	0	34	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	—CFB Summerside	1	30	0	30	0.00
	TOTAL	11	748	10	758	1.32%

10

Adjudication References, 1967 — March 31, 1982

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
TOTAL	**8,284**	**4,506**	**375**	**13,165**

11

Conciliation, Mediation, Examination, 1981-82

		BARGAINING UNITS INVOLVED
A. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	6	7
Joint requests	1	1
Total	9	10
Settlements reached before board established	3	3
Settlements reached with board	1	1
Reports issued	7	9
Reports pending	1	1
Total	12[a]	14
B. CONCILIATORS		
Requests from — employers	10	12
— bargaining agents	6	7
Appointments concurred by both parties	1	1
Total	17	20
Settlements reached — with conciliator	11	13
— following conciliation	1	1
Referred to conciliation board	4	5
Referred to arbitration board	1	1
No appointment made	4	5
Appointment pending	1	1
Total	22[b]	26
C. MEDIATORS		
No. of appointments made	6	7
Settlements reached — with mediator	2	2
— following mediation	1	1
Referred to arbitration board	3	4
Total	6	7
D. EXAMINATIONS		
Completed examinations Total	19	

[a] Includes 3 carried over from previous fiscal year, involving 4 bargaining units

[b] Includes 5 carried over from previous fiscal year, involving 6 bargaining units

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

QUINZIÈME RAPPORT ANNUEL

1981-1982

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N° de cat. SR 1-1982

ISBN 0-662-52016-5

L'honorable Yvon Pinard
Président du Conseil prive
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Quinzième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1981 au 30 mars 1982 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J. H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Falardeau-Ramsay[1], D. H. Kates[2], L. Mitchell, c.r.

Membres à plein temps: C. A. Edwards, S. J. Frankel, J. Galipeault, J. C. Mayes, D. G. Pyle, R. Steward

Membres à temps partiel: R. D. Abbott; G. W. Adams, J. M. Beatty; G. G. Brent, H. D. Brown; A. W. R. Carrothers; G. DesCôteaux; R. Doucet; P. Garant; M. Garneau; P. A. Lachapelle; D. MacLean; E. Moalli; K. E. Norman; J. D. O'Shea, c.r.; M. Saltman; C. G. Simmons; J. F. W. Weatherill.

GROUPES D'ARBITRAGE*

Représentant les intérêts de l'employeur	*Représentant les intérêts des employés*
A. J. Bast	L. W. C. S. Barnes
W. C. Black	W. B. Cunningham
D. R. Brown	J. K. Eaton
P. M. J. Gostony	E. C. Fortier
I. W. Hanchard	S. M. Jamieson
J. W. Healy, c.r.	J. Jessop
R. G. Herbert	J. F. Maguire
F. W. Murray	G. Walker
D. M. Nunn	
H. L. Seifert	
S. Thibaudeau	

*Les personnes choisies au sein des groupes d'arbitrage sont, aux termes de la L.R.T.F.P., réputées être membres de la Commission pour la durée des procédures pour lesquelles elles ont été choisies.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Directeur de l'administration:	L. Labrecque
Avocat général:	J. E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G. E. Plant
Directeur des Services de médiation:	K. Strike

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général:	R. C. DesLauriers
Directeur des opérations:	J. T. Cunningham
Directeur de la recherche:	F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général:	D. Davidge

[1] G. D'Avignon a remplacé M. Falardeau-Ramsay le 14 juin 1982.
[2] W. L. Nisbet, c.r., a remplacé D. H. Kates le 16 août 1982.

TABLE DES MATIÈRES **PAGE**

A. INTRODUCTION

Composition et fonctionnement de la Commission 1
Le Bureau de recherches sur les traitements 3
Secrétariat du Conseil national mixte 4
Résumé de l'activité au cours de l'année 4

B. PERSONNEL 7

C. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

Choix des unités de négociation appropriées et accréditation d'agents négociateurs 9
Désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 11
Choix de la méthode de règlement des différends 11
Employés désignés 12
Plaintes 14
Demandes de révision des décisions de la Commission 14
Demandes de prolongation de délai 15
Approbation d'une formule de grief 15
Affaires diverses (article 18 de la Loi) 16

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 19

E. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 23

F. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

Généralités 25
Conciliation 25
Médiation 26
Bureaux de conciliation 28
Examens 28

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Inclusion d'employés dans l'unité de négociation 31
Demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi 32
Pratiques déloyales de travail 32
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 34
Demande de prolongation de délai 34
Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi 34

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

Questions de statut et de compétence 37
Questions de procédure et de preuve 39
Mesures disciplinaires 41
Interprétation et application des conventions collectives 45
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi 51

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

Objets de la décision arbitrale 53

J. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

Généralités 57
Questions négociables 58
Questions non négociables 59
Certaines questions renvoyées aux bureaux de conciliation sous réserve de mises en garde 61

K. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 63

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction 67
Résumé 67
Consultation des parties à la négociation collective 68
Le programme d'enquêtes sur la rémunération visant les parties à la négociation collective 69
Rapports spéciaux 72
Réactions aux demandes spéciales des parties à la négociation 72
Classes exclues de la négociation collective 73
Communications avec les organismes à l'extérieur de la Fonction publique 74
Analyses des résultats des travaux de recherche 75
Travaux de recherche 77

APPENDICE (TABLEAUX) 79

A

INTRODUCTION

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-1 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant, quasi-judiciaire et impartial, responsable de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967 qui établissait le système de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Depuis que la loi a été modifiée, en 1975, tous les membres de la Commission représentent l'intérêt public. Auparavant, tous, sauf le Président, le vice-président et les présidents suppléants, représentaient en nombre égal les intérêts de l'employeur et ceux des employés respectivement. A la fin de l'année financière 1981-1982, la Commission se composait d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants, de six membres à plein temps et de dix-huit membres à temps partiel.

A-2 L'article 11 de la Loi prévoit un mécanisme permettant de nommer à titre de membres de la Commission les personnes possédant les compétences nécessaires pour appliquer la Loi. A cette fin, le Président doit d'abord consulter l'employeur principal, les employeurs distincts et tous les agents négociateurs, et il doit dresser une liste des noms de toutes les personnes admissibles (au sens de la Loi) recommandées par ces organismes. Il peut aussi y ajouter les noms de toutes les autres personnes admissibles qu'il considère aptes à être nommées. Les membres de la Commission ne peuvent être nommés par le gouverneur en conseil que s'ils figurent sur cette liste à l'exception de ceux du groupe du président. Selon la Loi, le mandat des personnes qui composent le groupe du président est de dix ans et celui des autres membres de la Commission, sept ans.

A-3 Un des présidents suppléants est responsable de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas été résolus au moyen de la procédure prévue par la Loi. Un autre président suppléant est chargé de l'arbitrage des conflits d'intérêts. Outre ces deux fonctions, la Commission tranche également différentes questions mentionnées dans la section C du présent rapport. Il s'agit des demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur, de la désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, de la désignation des personnes dont les tâches sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public en cas de grève, et de l'audition des plaintes de pratique déloyale de travail. En vertu des modifications apportées à la Loi en 1975, sauf dans le cas où une affaire est renvoyée de nouveau à la Commission, tous les appels des décisions de cette dernière doivent être faits auprès de la Cour fédérale.

A-4 La Commission s'efforce constamment de s'acquitter de son mieux et dans les meilleurs délais du mandat que lui confère la Loi. Dans le cadre de l'arbitrage

des griefs, elle doit rendre des décisions sur des procédures qui détermineront les droits, obligations et privilèges, pécuniaires ou autres, des parties ou personnes en cause. En ce qui concerne la médiation et la conciliation, elle offre les services de conseillers professionnels spécialisés afin de faciliter la négociation des conventions collectives.

A-5 La Commission est responsable devant le Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, désigné par le gouverneur en conseil. Depuis sa création, la Commission a presque toujours relevé à cette fin du Président du Conseil privé. C'est le cas actuellement. Selon l'article 115 de la Loi, la seule responsabilité du Ministre consiste à déposer chaque année devant le Parlement le rapport de la Commission sur son administration de l'année précédente. En fait, il est appelé à exercer une gamme plus étendue de fonctions, puisqu'il fait office d'intermédiaire entre le gouverneur en conseil et la Commission en ce qui a trait à la nomination de ses membres.

A-6 La charge de travail de la Commission dépend exclusivement du nombre de demandes, de plaintes et de renvois à l'arbitrage provenant du Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, des employeurs distincts, des agents négociateurs accrédités et des employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à agir à titre de médiateur et de conciliateur, ainsi que la complexité et l'importance des impasses qu'elle doit essayer de résoudre, dépendent des parties en cause et de leur capacité de résoudre leurs différends sans l'aide d'une tierce partie.

A-7 La fonction publique compte 118 unités de négociation à l'égard desquelles une association d'employés a été accréditée à titre d'agent négociateur. Le Conseil du Trésor représente le gouvernement en tant qu'employeur en ce qui touche 76 unités de négociation au niveau de l'administration centrale. Les employés des 42 autres unités relèvent de sept employeurs distincts, dont le plus important est le Conseil national de recherches. Le tableau 1 indique les unités de négociation et les agents négociateurs, de même que les différents employeurs.

A-8 Environ 200 000 employés sont compris dans les 118 unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 57 unités groupant quelque 170 000 employés. Parmi les unités les plus importantes représentées par l'Alliance, se trouvent le groupe des commis aux écritures et aux règlements, qui compte 47 000 employés, le groupe de l'administration des programmes avec 21 500 employés, le groupe des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), dont les membres dépassent 12 000, et le groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, qui comprend plus de 11 000 employés. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte d'environ 16 000 employés répartis dans 31 unités. Parmi les plus importantes, signalons le groupe de la recherche scientifique, le groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs et le groupe du génie et de l'arpentage, qui comptent chacun 2 000 employés environ. L'Institut représente également près de 1 500 employés du groupe des sciences infirmières et environ 1 600 employés du groupe du commerce. Les 30 autres unités de négociation sont représentées par 13 agents négociateurs accrédités. Sauf dans quatre cas, ces derniers représentent une seule unité.

A-9 La Loi prévoit deux méthodes différentes de règlement des conflits d'intérêts. L'agent négociateur d'une unité de négociation peut choisir l'arbitrage

exécutoire pour résoudre les impasses dans les négociations collectives ou le renvoi à un bureau de conciliation, ce dernier moyen entraînant le droit de faire la grève.

A-10 Il est important de rappeler qu'environ 80 %, soit 670 des conventions collectives conclues dans la période qui s'est écoulée entre 1969 et 1981, ont été le résultat de négociations directes entre les parties ou ont été signées avec l'aide d'un conciliateur, bien qu'en moyenne 60 % ou plus des unités de négociation aient choisi l'arbitrage comme méthode de règlement de leurs différends en matière de négociations collectives. Quelque 20 % seulement, soit 170 conventions collectives, ont été conclues par voie d'arbitrage au cours de cette période de 12 ans.

A-11 Si la formule conciliation-grève est choisie comme méthode de règlement des conflits d'intérêts, le bureau de conciliation ne peut être établi avant que n'aient été désignés les employés de l'unité de négociation dont les fonctions sont essentielles, en cas de grève, pour la sûreté et la sécurité du public. Cette désignation doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'agent négociateur, ou faire suite à une décision de la Commission, conformément à l'article 79 de la Loi. En outre, aucun employé ne peut participer à une grève légale avant que sept jours ne se soient écoulés après la réception, par le Président, du rapport du bureau de conciliation, ou avant que le Président n'ait averti les parties de son intention de ne pas établir de bureau.

A-12 Dans un grand nombre de différends renvoyés en dernier recours à l'arbitrage ou à un bureau de conciliation, la Commission nomme d'abord un conciliateur ou un médiateur pour aider les parties à conclure une entente sur les questions en litige. En règle générale, la Commission nomme dans ce cas un de ses propres médiateurs, bien qu'à l'occasion elle puisse faire appel à un spécialiste de l'extérieur. Souvent, une médiation fructueuse évite le recours à l'arbitrage, la conciliation ou la grève.

LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-13 Le Bureau de recherches sur les traitements a pour fonction principale de fournir aux employeurs et aux agents négociateurs accrédités des données sur la rémunération qui seront utilisées aux fins de la négociation collective. Les recherches et les constatations du Bureau en matière de rémunération sont également mises à la disposition des conciliateurs et des médiateurs de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, et elles servent de base pour les parties aux affaires d'arbitrage des différends renvoyées à la Commission. Les données sur la rémunération fournies par le Bureau de recherches sur les traitements portent sur un grand nombre de catégories dans tous les groupes professionnels. Les renseignements proviennent d'enquêtes sur les taux de rémunération et sur les avantages et conditions de travail des employés que le Bureau effectue surtout dans le secteur privé bien qu'il fasse également enquête auprès des administrations provinciales et municipales et d'autres organismes publics comme les sociétés de la Couronne.

A-14 Les données recueillies portent sur les principaux éléments de la rémunération, c'est-à-dire sur les salaires ainsi que sur les avantages et les conditions

de travail du marché extérieur pour des postes similaires à ceux de la fonction publique. Les renseignements obtenus aident les parties à négocier les conventions collectives des employés de la fonction publique en leur permettant de se tenir au courant des taux de rémunération en vigueur pour des postes comparables, particulièrement dans le secteur privé, et des tendances dans ce domaine.

A-15 Le Bureau fournit en outre au Conseil du Trésor des données sur la rémunération des classes exclues de la négociation collective, notamment les administrateurs du personnel et le personnel de gestion. Il fournit également à l'intention du groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique des renseignements sur les traitements des cadres dans le secteur privé, renseignements qui lui serviront à faire des recommandations au Premier ministre sur les taux de rémunération et avantages des hauts fonctionnaires de la catégorie de la direction de la fonction publique et des sous-ministres.

A-16 Avant chaque enquête, le Bureau consulte les différents employeurs de la fonction publique ainsi que les agents négociateurs en cause. Cette consultation se fait sous l'égide du Comité consultatif de recherche sur les traitements, qui se compose de représentants des employeurs de la fonction publique et des agents négociateurs accrédités, afin que les programmes du Bureau soient le plus possible axés sur leurs besoins.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-17 À l'automne de 1979, le Conseil du Trésor a approuvé la création d'un secrétariat permanent dont la tâche est de coordonner le travail du Conseil national mixte (CNM) de la Fonction publique du Canada. Le secrétaire général est également au service du Comité consultatif mixte (CCM), organisme qui permet aux agents négociateurs et à la Commission de la Fonction publique de se consulter en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Étant donné la neutralité du rôle qu'elle joue dans le processus de la négociation collective, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a accepté d'abriter les bureaux du Secrétariat et d'assurer les services de soutien nécessaires. Le CNM permet une consultation régulière entre le gouvernement, en sa qualité d'employeur, et les associations d'employés accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-18 Jusqu'en octobre 1981, Postes Canada était régi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En vertu de la Loi sur la Société canadienne des postes, le ministère des Postes est devenu une Société de la Couronne. À la suite de l'adoption de cette loi, quelque 60 000 employés des postes, répartis dans cinq unités de négociation et comprenant 24 000 commis travaillant à l'intérieur ainsi que 22 000 facteurs travaillant à l'extérieur, sont maintenant assujettis au Code canadien du travail.

A-19 Auparavant, un grand nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage provenait de ce groupe important. Au cours de l'année 1981-1982, 1 150 des 2 950 renvois à

l'arbitrage provenaient des employés de Postes Canada. L'année précédente, sur 1 200 renvois, 800 avaient été présentés par les employés des Postes. D'autre part, le nombre des affaires provenant de sources autres que les Postes a eu tendance à augmenter. Ainsi, au cours de l'année 1978-1979, la Commission a reçu 200 de ces affaires; en 1979-1980, il y en avait 350; en 1980-1981, 400; en 1981-1982, année considérée, ce chiffre est passé à 1 810. De ce nombre, 1 350 portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à la suite de la grève des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980, et 460 provenaient d'autres ministères et organismes.

A-20 La Commission continue d'instruire les griefs qui lui ont été présentés avant que Postes Canada ne devienne une Société de la Couronne. Malgré l'augmentation du nombre de renvois émanant de ce ministère au cours de l'année dernière, la Commission prévoit que tous les renvois à l'arbitrage mettant en cause les employés des Postes seront réglés pendant les deux prochaines années ou même avant, selon l'empressement des parties à fixer la date des auditions et à y assister.

A-21 La Commission ne prévoit toutefois pas que le départ du ministère des Postes entraînera une diminution de sa charge de travail en matière d'arbitrage des griefs. En effet, d'après ce que révèle l'expérience et compte tenu des ressources humaines dont disposent les parties, le nombre moyen d'auditions auxquelles il leur est possible de participer se limite à 35 par mois ou un peu plus. La Commission a mis au rôle 400 auditions d'arbitrage en 1980-1981, comparativement à 450 au cours de l'année financière 1981-1982. Ces chiffres indiquent que, même sans l'arbitrage des griefs des Postes, la Commission continuera d'être appelée à trancher autant d'affaires qu'actuellement sinon plus. Si l'on en croit la tendance des quatre dernières années, la demande sera même plus forte. Par ailleurs, la Commission continuera de traiter chaque année environ 100 demandes liées à d'autres types de procédures.

A-22 A la fin de l'année, 72 unités de négociation avaient choisi l'arbitrage exécutoire comme méthode de règlement des conflits d'intérêts tandis que 46 unités avaient opté pour la conciliation-grève. Mais en nombre absolu ces chiffres correspondent à environ 128 000 employés qui ont préféré la voie de la conciliation ou de la grève comparativement à 74 000 qui ont choisi l'arbitrage exécutoire.

A-23 Au cours de l'année financière 1981-1982, quelque 49 conventions collectives ont été conclues entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs. Seulement six d'entre elles faisaient suite à une décision arbitrale. En d'autres termes, près de 87 % des conventions ont été conclues par voie de négociation entre les parties, avec ou sans l'aide d'un conciliateur, au cours de l'année 1981-1982.

A-24 Il est intéressant de comparer les augmentations de salaire moyennes résultant de l'arbitrage avec celles qui ont été obtenues dans la fonction publique grâce à la négociation directe avec ou sans l'aide d'un médiateur, d'un conciliateur ou d'un bureau de conciliation. Les données brutes préparées par le Bureau de recherches sur les traitements indiquent que l'augmentation de salaire moyenne résultant des décisions arbitrales rendues au cours de chacune des années financières 1980-1981 et 1981-1982 était inférieure de 2,7 % à la moyenne des augmentations obtenues par d'autres moyens. Le Bureau a signalé que cet

écart important dans les augmentations de salaire était dû à deux ententes pour lesquelles des augmentations d'environ 16 % par année, pendant deux ans, avaient été négociées. Dans le premier cas, l'augmentation résultait d'une entente des parties à l'égard de l'adoption du principe de rémunération égale pour fonctions équivalentes. Dans l'autre cas, elle était le fait d'un effort de rattrapage des taux en vigueur dans le secteur privé. Le Bureau a donc conclu que pour obtenir une comparaison plus réaliste entre les conventions signées à la suite d'une décision arbitrale et les conventions négociées, il fallait exclure les deux ententes conclues dans des circonstances particulières.

A-25 Le Bureau considère que les comparaisons suivantes sont réalistes pour les raisons susmentionnées. Les augmentations annuelles moyennes résultant des décisions arbitrales étaient donc légèrement supérieures à 10,5 % en 1980-1981 ainsi qu'en 1981-1982. Dans le cas des unités qui n'ont pas choisi l'arbitrage, ces augmentations s'élèvent à un peu plus de 11,5 % pour l'année financière 1980-1981 et à un peu moins de 12,5 % pour l'année financière 1981-1982. En d'autres termes, les augmentations obtenues par l'arbitrage étaient en moyenne d'environ 1 % inférieures à celles acquises grâce à d'autres méthodes de règlement des différends au cours de l'année financière 1980-1981 et de près de 2 % inférieures au cours de l'année financière qui vient de s'écouler.

A-26 Le Bureau a également effectué des comparaisons entre l'augmentation annuelle moyenne accordée dans la fonction publique et l'augmentation annuelle moyenne des taux de base dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur de la construction) au Canada, au cours de l'année financière 1980-1981. L'augmentation annuelle moyenne était de 11,8 % dans le secteur privé comparativement à une moyenne légèrement supérieure à 11,5 % dans la fonction publique dans le cas des unités qui n'ont pas eu recours à l'arbitrage, et d'un peu plus de 10,5 % dans le cas des unités ayant opté pour cette méthode. En 1981-1982, l'augmentation annuelle moyenne dans le secteur privé s'établissait à 12,7 % comparativement à 12,5 % dans la fonction publique, dans le cas des unités qui n'ont pas eu recours à l'arbitrage et à 10,6 % dans le cas des unités qui ont adopté cette méthode. Ces comparaisons sont naturellement établies avec les conventions du secteur privé qui ne prévoient pas d'indemnité de vie chère puisqu'aucune convention de la fonction publique ne renferme ce genre de clause.

B

PERSONNEL

B-1 Au cours de l'année à l'étude, les membres à plein temps et à temps partiel de la Commission sont restés les mêmes, mais il y a eu trois nominations et un départ parmi les membres des groupes d'arbitrage.

B-2 Le mandat de Me G. Bergeron, c.r., de Montréal, qui a été membre du groupe d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur pendant 14 ans, a expiré à la fin de l'année civile. Me Bergeron avait informé la Commission que, pour des raisons de santé, il préférait que son mandat ne soit pas renouvelé.

B-3 Suzanne Thibaudeau de Montréal et Anthony J. Bast de Calgary ont été nommés pour deux ans membres du groupe d'arbitrage représentant les intérêts de l'employeur. J. K. Eaton de Wakefield (Québec) a été nommé membre du groupe d'arbitrage représentant les intérêts des employés pour la même période.

B-4 La composition de la Commission et des groupes d'arbitrage à la fin de l'année figure au début du présent rapport.

C

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

C-1 Les affaires d'arbitrage des griefs et d'arbitrage des différends sont les deux types d'affaires le plus souvent soumis à la Commission. Ces deux types d'affaires, qui sont développés dans des parties distinctes du présent rapport, sont administrés chacun par un président suppléant de la Commission et requièrent une large part des services de membres à temps partiel de l'organisme. Les affaires dont il est question dans la présente partie du rapport comprennent tous les autres types d'affaires qui ressortissent à la Commission aux termes de la Loi et sont toutes prises en charge par les membres à plein temps, habituellement regroupés par trois.

CHOIX DES UNITÉS DE NÉGOCIATION APPROPRIÉES ET ACCRÉDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

C-2 La Loi confère à la Commission le pouvoir de choisir les unités de négociation appropriées et d'accréditer les agents négociateurs chargés de les représenter. À la fin de l'année financière, quinze agents négociateurs accrédités relevaient de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La liste de ces agents et des unités qu'ils représentent figure au tableau 1.

C-3 Avec l'adoption de la Loi établissant la Société canadienne des postes le 16 octobre 1981, quatre agents négociateurs accrédités sont passés de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique au Conseil canadien des relations du travail, et sont de ce fait maintenant assujettis à la partie V du Code canadien du travail. Une unité de négociation restreinte, composée d'employés du ministère des Postes et représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de même que de petites sections d'autres unités seront aussi régies par le Code.

C-4 En même temps, la Commission a connu une vague de demandes d'accréditation. Au total, elle en a reçu 19 au cours de l'année. Des agents négociateurs ont été accrédités à l'égard de huit nouvelles unités de négociation composées dans chaque cas de personnes au service d'employeurs distincts, et en particulier, du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Ce dernier est l'employeur des groupes et catégories professionnels d'employés en poste dans les 70 bases des Forces canadiennes réparties à travers le pays.

C-5 Cinq des six demandes d'accréditation présentées en 1980-1981 et reportées concernaient des employés de cet organisme. L'Alliance de la Fonction

publique du Canada a été accréditée à l'égard d'une unité composée d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation à Valcartier (Québec). La section locale 832 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Manitoba, qui comparaissait pour la première fois devant la Commission a été accréditée à l'égard d'un groupe d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à Shilo, dans cette province. Une autre demande présentée par la section locale 832 pour le compte d'une unité d'employés compris dans la catégorie du soutien administratif et travaillant aussi à Shilo a toutefois été rejetée par la Commission après la tenue d'un scrutin de représentation. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a déposé deux demandes, l'une en vue de représenter les employés appartenant à la catégorie de l'exploitation, à la B.F.C. de Greenwood, en Nouvelle-Écosse, et l'autre à l'égard des employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la B.F.C. de Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Dans les deux cas, la Commission a accrédité les unités en cause.

C-6 Une autre affaire restée en suspens à la fin de 1980-1981 met en cause le Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur. La Commission a accrédité le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à l'égard de l'unité de négociation de la radiotélégraphie. Cette accréditation a nécessité un scrutin de représentation où les employés devaient choisir entre l'agent négociateur déjà accrédité, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques.

C-7 Sur les treize demandes d'accréditation présentées au cours de l'année, sept mettaient en cause des groupes d'employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Ces employés travaillent dans cinq bases différentes des Forces canadiennes. La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée à l'égard des employés compris dans la catégorie du soutien administratif et dans celle de l'exploitation à la B.F.C. de Chatham (Nouveau-Brunswick) et à l'égard d'employés faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant pour la B.F.C. de Summerside (Île-du-Prince-Édouard). La section locale 1973 a également déposé deux demandes en vue de représenter les employés de la B.F.C. de Shearwater (Nouvelle-Écosse), l'une au nom du groupe du soutien administratif et l'autre au nom de la catégorie de l'exploitation. Ces deux demandes étaient encore à l'étude à la fin de l'année, ainsi qu'une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés compris dans la catégorie de l'exploitation à la B.F.C. de Kingston (Ontario). Une demande présentée antérieurement par l'A.F.P.C. au cours de la même année, et à l'égard du même groupe, a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation.

C-8 Par ailleurs, la Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des ingénieurs professionnels travaillant pour le Centre de la sécurité des télécommunications, organisme qui relève du ministère de la Défense nationale.

C-9 Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a été désigné employeur distinct au cours de la présente année financière. Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a déposé deux demandes d'accréditation en vue de représenter des employés faisant partie de la catégorie du soutien administratif ainsi que la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les deux demandes étaient encore à l'étude à la fin de l'année.

C-10 Trois autres demandes étaient en cours d'examen à la fin de l'année. Deux d'entre elles avaient été déposées par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. L'une mettait en cause des employés du Conseil du Trésor compris dans le groupe de l'enseignement, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada était le premier agent négociateur accrédité. L'autre était présentée au nom d'employés de l'Office national du film appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle.

C-11 Enfin, la troisième demande en suspens a été déposée par la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, en vue de représenter les employés non surveillants de la Commission d'énergie du Nord canadien faisant partie de la catégorie de l'exploitation. Ces employés sont actuellement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

DÉSIGNATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

C-12 Selon la définition du mot «employé» qui figure à l'article 2 de la Loi, «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» doit être exclue d'une unité de négociation. L'article 2 définit également les «personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». La Commission désigne ces personnes au moment où elle accrédite l'agent négociateur. Par la suite, l'employeur soumet à la Commission des «listes de mise à jour». Cette dernière a le pouvoir de procéder aux désignations lorsque l'agent négociateur s'oppose à la proposition de l'employeur.

C-13 La liste de mise à jour peut renfermer un seul ou plusieurs noms de personnes. Elle découle habituellement de remplacements d'employés ou de changements survenus dans la structure de l'organisme ou dans les fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a déposé 918 listes de ce genre mettant en cause 64 unités de négociation, et 32 autres listes visant 11 unités de négociation ont été déposées par des employeurs distincts. Les listes portent habituellement sur des remplacements et ne soulèvent pas d'objection de la part de l'agent négociateur. Dans les 22 cas où il y a eu opposition à des listes représentant au total 68 employés, la Commission a nommé des examinateurs pour faire enquête et publier un rapport sur les fonctions et responsabilités des employés en cause. Pendant l'année, elle a publié 12 décisions visant 29 personnes dont la désignation était proposée.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

C-14 Au cours de l'année, la Commission a accrédité quatre agents négociateurs représentant neuf unités de négociation. Sept d'entre elles étaient formées d'employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Les paragraphes suivants indiquent la méthode choisie par les agents négociateurs en cas d'impasse dans les négociations.

C-15 La section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a choisi l'arbitrage pour le compte des employés compris dans la catégorie de l'exploitation et affectés aux bases des Forces canadiennes de

Greenwood (Nouvelle-Écosse), de Gagetown et Chatham (Nouveau-Brunswick), et de Summerside (Île-du-Prince-Édouard). Elle a également choisi l'arbitrage dans le cas des employés de Chatham faisant partie de la catégorie du soutien administratif.

C-16 La section locale 832 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Manitoba, agent négociateur accréditée à l'égard des employés appartenant à la catégorie de l'exploitation et membres de l'unité de négociation de la B.F.C. de Shilo (Manitoba) a aussi choisi l'arbitrage.

C-17 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a opté pour le renvoi à un bureau de conciliation au nom des employés de la B.F.C. de Valcartier compris dans la catégorie de l'exploitation et a choisi l'arbitrage dans le cas des ingénieurs professionnels du Centre de la sécurité des télécommunications.

C-18 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a choisi la conciliation pour les employés membres de l'unité de négociation de la radiotélégraphie dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

C-19 Le tableau 3 de l'Appendice contient les unités qui ont changé de mode de règlement des différends au cours de l'année. Il indique qu'à la fin de l'année, 72 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage tandis que 46 unités avaient préféré la conciliation.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS

C-20 Les «employés désignés» sont ceux qui exercent des fonctions jugées essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public et qui, pour cette raison, n'ont pas le droit de participer à une grève aux termes du paragraphe 101(1) de la Loi. Pour assurer la continuation des services dispensés par ces employés, l'article 79 de la Loi dispose que les employés désignés au sein de l'unité de négociation devront être déterminés, soit par une entente entre les parties, soit par une décision de la Commission, avant que ne soit établi un bureau de conciliation, et par conséquent, avant qu'une mesure de grève ne soit prise. Cet article énonce la procédure de détermination des employés désignés et indique que c'est à la Commission d'avertir les employés en cause de leur situation. La «désignation» des employés en vertu de l'article 79 s'applique seulement dans le cas des unités d'employés pour lesquelles l'agent négociateur a choisi la conciliation—grève comme méthode de règlement des différends.

C-21 Au cours de l'année financière 1981-1982, la Commission a été saisie d'un total de 30 listes d'employés désignés, pour un nombre correspondant d'unités de négociation, proposées par l'employeur principal, soit le Conseil du Trésor, ou par un des employeurs distincts. Sur ce nombre, 16 listes avaient été présentées au cours de l'année précédente. Au début, l'agent négociateur s'était opposé à ces listes. Les procédures rattachées à 15 affaires reportées ont pris fin à différentes étapes de la négociation collective, lorsque les parties ont conclu une nouvelle convention.

C-22 Dans le cas de cinq groupes, les ententes n'ont pas été conclues, toutefois, avant que les employés en cause n'aient été avertis de leur désignation. En fait,

environ 7 600 employés qui étaient membres des unités de négociation de la navigation aérienne, des services divers, des services hospitaliers, du traitement mécanique des données, de la gestion des systèmes d'ordinateurs et du contrôle du trafic aérien ont été avertis de leur nouveau statut. L'agent négociateur et l'employeur de cette dernière unité n'avaient toujours pas signé de convention collective à la fin de l'année.

C-23 Les décisions de la Commission concernant la désignation d'employés qui exercent des fonctions essentielles à «la sûreté ou à la sécurité» au sein du groupe du contrôle du trafic aérien ont fait couler beaucoup d'encre au cours de l'année. Pour résumer la situation, la Commission a publié en 1980-1981 une décision dans laquelle elle désignait quelque 280 contrôleurs. Le Conseil du Trésor en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale. Dans son jugement, la Cour a confirmé la position de l'employeur et a renvoyé la question de la désignation à la Commission pour qu'elle statue conformément à ce jugement. La Commission a par la suite rendu une autre décision dans laquelle elle désignait chacun des 1 800 contrôleurs préposés à l'exploitation de la circulation aérienne. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a obtenu la permission d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale devant la Cour suprême du Canada. Ce pourvoi a été entendu au début de février 1982. Le jugement a été rendu le 31 mai 1982 après la fin de l'année financière. (À ce sujet, voir les paragraphes G-11, G-12, G-13 et G-14 du présent rapport.)

C-24 Au cours de cette année, la Commission a reçu 14 listes d'employés désignés, dont 12 émanaient du Conseil du Trésor. Dans quatre cas, soit ceux du groupe des agents des services scientifiques de la défense et du groupe du génie et de l'arpentage, tous deux représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, celui du groupe de la traduction, représenté par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et celui du groupe des commis aux écritures et aux règlements, représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la procédure a abouti à une entente des parties. Pour ce qui est du dernier groupe, l'entente a été conclue juste avant que quelque 10 000 employés soient informés de leur désignation. À la fin de l'année, une entente provisoire visant le groupe des sciences infirmières a été ratifiée par le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique. Les procédures de désignation ont été laissées en suspens en attendant l'issue du vote de ratification.

C-25 Les sept autres listes de désignations proposées, que le Conseil du Trésor a fournies, étaient toutes à l'étude à la fin de l'année financière. Sur ce nombre, six concernaient des unités de négociation représentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique. Il s'agissait des groupes du service social, de la réglementation scientifique, de la pharmacie, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, de la psychologie et des sciences physiques. L'autre liste déposée par le Conseil du Trésor concernait le groupe de l'électronique, représenté par la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

C-26 Deux listes de désignations proposées ont été présentées par des employeurs distincts, notamment la Commission d'énergie du Nord canadien à l'égard de ses employés non surveillants compris dans la catégorie de l'exploitation. Dans cette affaire, la Commission a fait parvenir des avis aux 95 employés désignés et les négociations étaient en cours à la fin de l'année. Le Conseil

national de recherches, le plus important des employeurs distincts, a également présenté une liste de désignations proposées intéressant ses agents de recherche et ses agents du Conseil de recherche. La procédure a pris fin au moment où la convention collective a été signée.

PLAINTES

C-27 L'article 20 de la Loi exige que la Commission étudie toutes les plaintes de «pratiques déloyales de travail» et fasse enquête sur celles-ci, conformément aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être présentée lorsque l'employeur ne s'est pas conformé à une décision d'un arbitre ou à une clause d'une décision arbitrale. Quand la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure de redressement.

C-28 Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 35 plaintes en vertu de l'article 20, dont six avaient été déposées l'année précédente. Sur ce nombre, 21 ont été retirées, trois ont été reportées et quatre sont à l'étude. Elle a rendu une décision dans les sept autres cas.

C-29 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une plainte assez inhabituelle selon laquelle la direction du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, à la B.F.C. de Valcartier, avait abusivement tenté d'établir un syndicat dominé par l'employeur. Dans sa décision, la Commission a jugé que, malgré la bonne foi de la direction, l'employeur avait effectivement pris une part active à la formation du syndicat, ce qui constituait une violation de l'article 8 de la Loi. Les défendeurs ont été enjoints de cesser toute activité de ce genre à l'avenir. (Voir G-4.)

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (Article 25 de la Loi)

C-30 En vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission peut, à la demande d'une partie, examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Cinq demandes de révision de décisions rendues par la Commission ont été déposées au cours de l'année et une avait été présentée l'année précédente.

C-31 L'affaire reportée ainsi qu'une des demandes présentées pendant l'année visaient à faire modifier des décisions et des ordonnances rendues au moment de l'accréditation du syndicat. Dans le premier cas, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a demandé qu'un de ses membres soit correctement identifié. Dans le deuxième cas, la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à être ainsi identifié afin qu'une erreur antérieure d'appellation soit corrigée. La Commission a fait droit aux deux demandes.

C-32 La Commission a également reçu du Conseil du Trésor une demande de révision concernant une décision rendue au cours de l'année à l'égard d'une demande présentée en vertu de l'article 18 de la Loi. Dans cette décision, la

Commission ordonnait à l'employeur de retirer un horaire imposant des heures supplémentaires aux contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval. La demande a été rejetée.

C-33 L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a déposé trois demandes de révision. Dans chaque cas, elle a prétendu que certaines personnes n'effectuaient plus les tâches et les fonctions qui avaient entraîné leur exclusion de l'unité de négociation par la Commission. Dans l'une de ces affaires, la Commission n'a pas jugé opportun de modifier sa décision antérieure et a rejeté la demande. Dans les deux autres cas, des auditions ont été fixées. Toutefois, celles-ci ont été reportées *sine die* par suite d'une entente entre les parties. Les deux demandes étaient encore en suspens à la fin de l'année.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

C-34 Six demandes de prolongation de délai ont été déposées cette année et deux avaient été présentées l'année précédente. L'une de ces deux dernières portait sur le délai imparti pour présenter un grief. Elle a été rejetée. L'autre, liée au délai fixé pour renvoyer un grief à l'arbitrage, a été entendue, mais aucune décision n'avait été rendue à la fin de l'année.

C-35 Sur les six demandes présentées au cours de l'année, deux portaient sur le renvoi d'un grief à l'arbitrage. La Commission a fait droit aux deux demandes. Toutefois, dans l'un de ces cas, il lui a fallu attendre que la Cour fédérale la déclare compétente pour trancher la question. La Commission a reçu aussi deux demandes de prolongation du délai fixé à l'égard de la présentation des griefs. Celles-ci doivent être entendues à la fin de l'année financière.

C-36 Dans une autre affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a obtenu une prolongation du délai fixé pour s'opposer à la proposition d'exclusion d'un employé, membre de l'unité des services administratifs, parce qu'il était préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles. De même, la Commission a fait droit à une demande présentée par le Conseil national de recherches, employeur, en vue de prolonger de trois semaines le délai imparti pour appliquer les dispositions d'une convention collective.

APPROBATION D'UNE FORMULE DE GRIEF (Article 73 du Règlement)

C-37 L'article 73 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. dispose que chaque employeur doit rédiger une formule de grief aux fins d'approbation par la Commission. Avant de l'approuver ou après, la Commission peut exiger qu'un employeur modifie la formule de la façon qu'elle juge appropriée. Au cours de l'année étudiée, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a présenté une formule de grief qui a été approuvée par la Commission.

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

C-38 L'article 18 de la Loi, qui s'intitule «Pouvoirs et fonctions de la Commission», confère à la Commission des pouvoirs en un certain sens résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour juger les allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations, essentielles aux fins de la Loi, quand aucun redressement précis n'est prévu par ailleurs par celle-ci. Vingt et une demandes de ce genre ont été déposées au cours de l'année et il en restait sept autres de l'année précédente.

C-39 Dans six des sept affaires reportées, l'employeur avait demandé l'exclusion de certaines personnes membres d'unités de négociation parce qu'elles étaient préposées à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa 2a) de la Loi. Cet alinéa exclut les personnes qui occupent un poste de confiance entre autres auprès d'un ministre de la Couronne, d'un sous-chef de ministère ou de département ou du fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la fonction publique. Les agents négociateurs en cause, à savoir l'Alliance de la Fonction publique du Canada dans quatre cas, et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à deux reprises, ont contesté la décision de l'employeur. À la suite d'auditions au cours desquelles les parties ont présenté des preuves et des argumentations, la Commission a statué dans deux de ces cas que les personnes en cause étaient effectivement préposées à des tâches confidentielles, tandis que dans une autre affaire, la Commission a jugé du contraire. Les trois autres procédures se sont terminées par le retrait des propositions ou des oppositions. Enfin, dans le dernier cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande dans laquelle elle alléguait que l'employeur avait contrevenu à l'article 51 de la Loi en transférant certains employés de l'unité de négociation du soutien technologique et scientifique à celle des sciences infirmières. L'avocat du Conseil du Trésor s'est engagé à l'audition, à ne pas mettre en œuvre ces mesures de reclassification avant que les parties n'aient signé une convention collective. La ratification de celle-ci a mis fin à la procédure.

C-40 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est responsable de 15 des 21 procédures tombant sous le coup de l'article 18, engagées au cours de l'année. Onze d'entre elles découlaient d'oppositions à la décision de l'employeur de désigner certaines personnes à titre de préposées à des fonctions confidentielles au sens de l'alinéa 2a) de la Loi. Dans neuf de ces cas, l'employeur a abandonné sa proposition ou a fourni suffisamment de preuves supplémentaires pour inciter l'agent négociateur à retirer son opposition. En ce qui concerne les deux autres demandes, la première devait être entendue au début de la nouvelle année financière et dans le cas de la seconde, un examinateur a été nommé pour faire enquête sur la relation entre la personne en cause et son surveillant.

C-41 Une des quatre autres procédures instituées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vertu de l'article 18, dans laquelle l'employeur aurait exigé que des personnes non exclues s'occupent de griefs déposés par des employés des postes, a été retirée à la suite de réunions entre les parties en cause. Dans une autre affaire, l'Alliance a demandé à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de se conformer à la décision qu'elle avait rendue en vertu de l'article 79 de la Loi au sujet de la désignation d'employés compris dans le groupe du traitement mécanique des données. À l'issue d'une enquête sur les

circonstances, la demande a été retirée. Les deux autres demandes alléguaient que les changements de postes touchant des pompiers des aéroports de Thunder Bay et de Québec contrevenaient à l'article 51 de la Loi. En vertu de cet article, les conditions d'emploi sont gelées depuis le moment où l'avis de négocier est donné jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou jusqu'à ce qu'un délai de sept jours se soit écoulé après la réception par le Président du rapport du bureau de conciliation. Une demande a été entendue par la Commission et la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année. L'autre demande, qui a été déposée à la toute fin de l'année, est en cours d'étude.

C-42 Au total, six demandes ont été déposées par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien. Selon une d'entre elles, l'employeur aurait violé l'article 51 en imposant des heures supplémentaires obligatoires aux contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval. À la suite d'une audition, la Commission a fait droit à la demande et elle a ordonné à l'employeur de supprimer les heures supplémentaires obligatoires jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'au dépôt du rapport du bureau de conciliation. (Voir G-3.) Une deuxième demande presque identique quant au fond et présentée plus tard par l'Association, a abouti au même résultat. Dans cette demande, l'employeur a tenté sans succès de faire annuler la décision de la Commission. Enfin, dans une affaire mettant également en cause les contrôleurs de la circulation aérienne de l'aéroport de Dorval, l'Association a prétendu qu'en rejetant toutes les demandes de congé pendant une certaine période, l'employeur avait violé l'article 51 de la Loi. À la suite d'une entente entre les parties, la demande a été retirée.

C-43 Dans une autre demande, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a allégué que l'employeur avait modifié à tort les cycles de postes des contrôleurs de la tour de contrôle de Kitchener. À la suite d'une audition, la Commission a jugé que l'entente conclue antérieurement par le représentant local de l'employeur au sujet de la modification des cycles des postes était valide. L'employeur a reçu ordre de respecter cette entente jusqu'à ce que les parties s'entendent sur un changement ou jusqu'à ce que la convention soit modifiée par l'employeur après l'expiration de la période de «gel» prévue par l'article 51. L'Association a également prétendu que la modification unilatérale par l'employeur d'un cycle de postes aux centres de Moncton et de Toronto et à la tour de contrôle de Toronto constituait une violation de l'article 51. La demande a été retirée lorsque l'employeur s'est engagé à ne pas modifier le cycle en vigueur. Une troisième demande du même genre déposée à la fin de l'année à propos d'un changement apporté au cycle des postes à l'aéroport de Saint-Jean (Terre-Neuve) était en cours d'examen à la fin de l'année.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs applicable aux conflits qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Ses modalités d'application sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure de règlement des griefs par la voie de la négociation collective. Celle-ci a alors la primauté sur celle que prévoit le Règlement de la Commission. Si le grief n'est pas réglé au dernier palier de la procédure, il peut, en vertu de la Loi, être renvoyé à la Commission pour arbitrage exécutoire.

D-2 Selon qu'il s'agit d'un «conflit de droits» ou d'un «conflit d'intérêts» découlant de la négociation d'une convention collective, on emploie dans la Loi l'expression «arbitrage des griefs» ou «arbitrage des différends» pour désigner la procédure de règlement final et exécutoire, tandis que la plupart des tribunaux utilisent en ce sens le terme «arbitrage» tout court.

D-3 Un conflit de droits est renvoyé à l'arbitrage uniquement lorsque l'employé s'estimant lésé a épuisé tous les recours que lui offre la procédure de règlement des griefs. Il y a seulement deux types de griefs dont la Commission peut être saisie en vertu de l'article 91 de la Loi. Ce sont d'abord les griefs qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. L'employé ne peut renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage sans le consentement de l'agent négociateur. Évidemment, bon nombre de ces griefs sont réglés dans le cadre de la procédure interne du ministère en cause, sans aboutir au stade de l'arbitrage.

D-4 Viennent ensuite les griefs présentés par suite «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Dans ce cas, l'employé n'a pas besoin du consentement de l'agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Ces griefs peuvent donc être présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment par les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Cette année, 1 574 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) et, sur ce nombre 1 361 portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à la suite de la grève déclenchée l'année dernière par le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

D-5 Pendant l'année écoulée, 55 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) par des employés qui prétendaient avoir été injustement congédiés. Il y a lieu de mentionner ici que, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique ou les sous-chefs ont le pouvoir de renvoyer un employé en cours de stage, de le renvoyer pour incompétence ou incapacité, de déclarer qu'il a abandonné son poste ou de le

mettre en disponibilité en raison d'une pénurie de travail ou de la suppression d'une fonction. En conséquence, les arbitres déclinent toute compétence dans les cas de cessation d'emploi, sauf si l'employé en cause établit au préalable que cette cessation d'emploi ne tombe pas dans l'une des catégories susmentionnées et qu'elle constitue bien une mesure disciplinaire.

D-6 Aux termes de l'article 98 de la Loi, la Commission peut être saisie d'un autre type de griefs. Il s'agit des griefs qui portent sur des questions de principe et que l'employeur ou l'agent négociateur peuvent renvoyer à l'arbitrage lorsqu'ils cherchent à faire observer une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les griefs prévus par l'article 91, c'est-à-dire ceux qui peuvent être présentés par un employé à titre individuel, n'entrent cependant pas dans cette catégorie. En conséquence, un nombre relativement restreint de griefs sont renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98: au cours de ses quinze ans d'existence, la Commission en a reçu 375, dont 13 pendant l'année étudiée. Ces affaires avaient trait à des questions comme l'obligation qu'a l'employeur de consulter l'agent négociateur avant de prendre certaines mesures, le précompte des cotisations syndicales et l'utilisation par le syndicat des tableaux d'affichage de l'employeur. A noter que les griefs renvoyés à bon droit à l'arbitrage en vertu de l'article 98 ne visent pas simplement à obtenir un jugement «déclaratoire» (c'est-à-dire indicatif des droits que la convention collective reconnaît aux parties), mais qu'ils peuvent amener la Commission à exercer ses pouvoirs de redressement.

D-7 D'une manière générale, l'audition des griefs renvoyés à l'arbitrage n'a pas le caractère officiel d'une procédure judiciaire, et les règles de la preuve n'y sont pas appliquées avec autant de rigueur. Chaque partie a le droit de produire des preuves orales et documentaires à partir desquelles elle peut présenter des arguments. Le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. exige de l'arbitre qu'il rende sa décision par écrit et qu'il y expose les grandes lignes des questions traitées et de la preuve présentée, ainsi que les motifs de décision.

D-8 Les décisions rendues par les arbitres des griefs portent sur une grande variété de sujets et autant elles peuvent viser une seule personne, autant elles peuvent toucher «tout un service» et avoir ainsi des conséquences d'une portée considérable. Parfois, ces répercussions se font sentir immédiatement, par exemple, lorsque l'unité de négociation dont fait partie l'employé s'estimant lésé s'étend à la totalité ou à la plupart des ministères. Dans d'autres cas, une décision portant sur une clause d'une convention collective donnée peut créer un précédent qui influera ultérieurement sur l'interprétation d'une clause semblable contenue dans une ou plusieurs autres conventions. C'est pourquoi les parties conviennent souvent de laisser une affaire en suspens en attendant que la Commission, la Cour d'appel fédérale ou parfois la Cour suprême du Canada statue sur une affaire similaire.

D-9 D'après ce que révèle l'expérience et compte tenu du peu de ressources humaines dont disposent les parties intéressées, la Commission peut normalement entendre en moyenne 35 griefs tous les mois. Les auditions se sont chiffrées globalement à 400 en 1980-1981 et à 460 pendant l'année écoulée. Il n'est pas rare que plusieurs affaires soient entendues en même temps. La répartition de la charge de travail elle-même a sensiblement varié au cours de ces deux années financières. Ainsi elle est passée de 60 % à 75 % dans le cas du président, du vice-président, des présidents suppléants et des membres à plein temps parce que ces

derniers ont été en mesure de s'occuper d'un plus grand nombre d'auditions et de trancher des affaires plus complexes, tandis que les membres à temps partiel ont été généralement moins disponibles.

D-10 Pendant l'année écoulée, la Commission a été saisie de 2 968 griefs au total. Certains d'entre eux étaient des «griefs collectifs», c'est-à-dire qu'ils étaient identiques et découlaient d'un même incident. Il n'est pas rare que de tels griefs portent sur la violation alléguée d'un ou de plusieurs articles d'une convention collective ou sur l'imposition massive de mesures disciplinaires dues à une même série de faits. En outre, 1 812 griefs et 69 affaires présentés en vertu de l'article 98 l'année précédente ont été reportés, ce qui a donné au total 4 849 affaires pour l'année écoulée. Sur ce nombre, 1 543 ont été réglées avant la fin de l'année. Toutefois, certaines d'entre elles n'ont pas exigé la tenue d'une audition parce qu'elles avaient fait l'objet d'une entente ou d'un retrait.

D-11 Les arbitres ont consacré en tout 268 journées-personnes à l'audition des griefs de tous genres décrits au présent chapitre. Ils ont rédigé 192 décisions et statué sur 318 affaires dont certaines avaient été réunies et d'autres entendues le même jour.

D-12 L'employeur principal et la plupart des agents négociateurs ayant leur siège à Ottawa, bon nombre d'affaires sont entendues à cet endroit. Cependant, compte tenu d'autres facteurs, notamment de l'endroit où se trouve l'employé s'estimant lésé et les témoins, il est souvent nécessaire ou préférable d'entendre un grief au lieu d'origine ou à proximité. À cet égard, on tient toujours compte de la préférence des parties. Au cours de l'année, au moins une audition a été tenue aux endroits suivants:

Alberta:	Calgary, Edmonton
Colombie-Britannique:	Prince-Rupert, Vancouver
Manitoba:	Shilo, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Moncton
Terre-Neuve:	Clarenville
Nouvelle-Écosse:	Amherst, Digby, Halifax
Ontario:	Barrie, Belleville, Borden, Cornwall, Hamilton, Kingston, London, Niagara Falls, Ottawa, Scarborough, Thunder Bay, Toronto
Île-du-Prince-Édouard:	Charlottetown
Québec:	Baie-Comeau, Chicoutimi, Cowansville, Joliette, La Sarre, Matane, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn-Noranda, Saint-Jean, Sherbrooke, Sainte-Thérèse, Thetford Mines, Trois-Rivières, Valleyfield
Saskatchewan:	Saskatoon, Regina

D-13 Au 31 mars 1982, il y avait 3 306 affaires en instance d'arbitrage devant la Commission. Sur ce nombre, 33 avaient fait l'objet d'une audition mais la décision n'était pas encore rendue, 203 étaient soit attribuées à un arbitre soit partiellement entendues, 479 faisaient l'objet d'ajournements à la demande des parties, et les 2 591 restantes étaient en voie de règlement. Les nombreuses affaires pour lesquelles l'arbitre avait été nommé étaient, dans une large mesure, des «griefs collectifs». En fait, parmi les affaires en instance d'arbitrage, 1 600 mettaient en cause le ministère des Postes, la plupart d'entre elles portant sur les changements

technologiques apportés aux installations intérieures, et 1 700 mettaient en cause d'autres parties, c'est-à-dire d'autres ministères et organismes de l'administration centrale de la Fonction publique ainsi que des employeurs distincts. Sur ce dernier nombre, les trois quarts portaient sur des mesures disciplinaires imposées par l'employeur à des milliers d'employés à la suite de la grève déclenchée par le groupe des commis aux écritures et aux règlements à l'automne de 1980.

D-14 La plupart de ces affaires n'ont cependant pas été réglées par voie d'arbitrage, mais par une autre procédure. Le protocole d'entente intervenu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à la mi-octobre de 1980 prévoyait, entre autres, que l'employeur aurait à déterminer les mesures disciplinaires et à en informer tant les employés visés que le syndicat. Toutefois, il avait été convenu que l'imposition d'une mesure disciplinaire ne prendrait pas effet avant l'établissement de comités ministériels mixtes composés de représentants de l'employeur et de l'agent négociateur, lesquels auraient pour tâche d'étudier la mesure disciplinaire afin de déterminer si elle était appropriée. Les affaires pour lesquelles aucune entente n'interviendrait devaient, selon l'engagement des parties, être renvoyées à un médiateur-arbitre qui serait nommé par elles ou, à défaut d'une entente sur le choix de la personne, par le président de la C.R.T.F.P., pour résoudre le conflit par la médiation ou, en cas d'échec de cette procédure, par arbitrage. Il a été en outre convenu que chaque employé devait préciser par écrit s'il désirait recourir à un comité ministériel ou à la procédure normale de règlement des griefs. Les parties ont confié l'application de leur entente à un Comité administratif mixte qui a tenu en décembre 1980 une réunion au cours de laquelle le président de la C.R.T.F.P. s'est engagé à remplir, au besoin, les fonctions prévues par cet accord. L'entente en question s'inspirait de celle qui figure à l'annexe «J» de la convention collective conclue pour l'année 1980 entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada. Elle a été appliquée avec beaucoup de succès pendant le dernier trimestre de 1980 et le premier trimestre de 1981.

D-15 À la suite de la grève déclenchée par le groupe des commis aux écritures et aux règlements, environ 10 000 employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires. Comme il a été mentionné plus haut, dans 1 361 cas, l'employé a opté pour la procédure normale de règlement des griefs. Les autres cas ont été renvoyés aux comités ministériels. Certains comités ont pratiquement réussi à trancher toutes les questions portant sur le bien-fondé des mesures disciplinaires et d'autres n'y ont réussi que partiellement. Néanmoins, douze d'entre eux avaient atteint une impasse à l'été de 1981. Le président de la C.R.T.F.P. a rencontré les représentants du Comité administratif en septembre et, avec leur accord, a nommé le vice-président de la Commission, M. J.-M. Cantin, pour faire fonction de médiateur-arbitre.

D-16 Le vice-président a été saisi de quelque 3 600 affaires en instance et concernant douze ministères. Six mois plus tard, grâce à la médiation menée avec la plupart des comités ministériels et aux discussions engagées avec le Comité administratif, il a fait tomber ce nombre à un peu plus de 200 affaires mettant en cause six ministères. Cette procédure s'applique encore pendant l'année financière 1982-1983.

E

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit deux méthodes de règlement des différends en cas d'impasse entre les parties au moment de la négociation d'une convention collective. L'une est le renvoi à un bureau de conciliation des questions non réglées ressortissant à la Commission. Cette méthode donne le droit de déclencher une grève dans des circonstances déterminées. L'autre est le renvoi à l'arbitrage exécutoire des questions que la Commission est habilitée à régler. Avant de signifier une mise en demeure de négocier, l'agent négociateur choisit l'une de ces méthodes pour l'unité qu'il représente. Il peut changer de méthode avant le début de toute série de négociations visant à conclure une nouvelle convention collective. (Le tableau 2 de l'appendice indique la méthode de règlement des différends choisie par les divers agents négociateurs au 31 mars 1982.) À la fin de l'année à l'étude, 72 unités de négociation représentant 73 880 employés avaient choisi l'arbitrage.

E-2 Peu importe la méthode choisie, les conventions collectives de la majorité des unités sont négociées par les parties elles-mêmes sans avoir recours à un tiers. Ce fait est démontré par le tableau ci-dessous, qui donne un aperçu des méthodes utilisées pour régler les différends au cours des 15 années de négociation collective dans la Fonction publique fédérale.

Conventions conclues par la négociation directe	652	70,0%
Conventions conclues avec l'aide d'un conciliateur	63	6,8%
Conventions conclues au moyen de l'arbitrage	188	20,2%
Conventions conclues à la suite d'une grève, habituellement après avoir eu recours à la conciliation	27	3,0%
TOTAL	**930**	**100,0%**

E-3 Ce tableau semble indiquer qu'en soi, l'arbitrage n'empêche pas les parties de négocier de bonne foi en vue de conclure une convention collective.

E-4 Au cours de l'année 1981-1982, la Commission a reçu 19 demandes d'arbitrage concernant 21 unités de négociation. Huit de ces affaires ont été réglées dont six avec l'aide d'un médiateur de la Commission avant qu'une audition puisse être tenue (voir le tableau 6 de l'appendice). Cinq demandes concernant six unités de négociation avaient aussi été reportées de l'année précédente. Sur un total de 24 demandes, 15 cas, touchant 17 unités de négociation, ont fait l'objet d'une décision arbitrale. L'audition de la dernière demande, reçue en mars 1982, a été prévue pour le début de la nouvelle année financière.

E-5 L'une des deux demandes présentées à la Cour d'appel fédérale et qui n'étaient toujours pas réglées à la fin de l'année financière 1980-1981 a été retirée

par le requérant. L'autre portait sur une décision de la Commission concernant le développement de la carrière et un régime ou un taux de rémunération distinct pour un groupe de postes spécial. Cette demande a été rejetée par la Cour. (Voir K-2.)

E-6 Deux des décisions arbitrales rendues cette année ont été contestées devant la Cour d'appel fédérale. L'une de ces demandes avait été déposée par un agent négociateur et concernait les taux de rémunération et la durée d'application de la décision arbitrale. Elle a été rejetée. L'autre, déposée par le Conseil du Trésor et concernant la décision arbitrale applicable aux employés membres de l'unité du groupe du commerce, était encore en suspens à la fin de l'année.

E-7 Le plus important événement des dernières années en ce qui concerne le règlement des différends liés à la négociation collective est la tendance des unités à préférer la méthode conciliation/grève à l'arbitrage. Le tableau qui suit indique l'évolution depuis 1970 du nombre d'unités de négociation qui ont eu recours à l'arbitrage.

NOMBRE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION ET D'EMPLOYÉS QUI ONT CHOISI L'ARBITRAGE

Année financière se terminant le	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés touchés
31 mars 1970	100 sur 114	160 000 sur 198 000
31 mars 1977	65 sur 102	77 000 sur 259 000
31 mars 1979	72 sur 108	77 000 sur 267 000
31 mars 1980	76 sur 109	103 000 sur 256 000
31 mars 1981	68 sur 115	81 000 sur 258 000
31 mars 1982	72 sur 118	73 880 sur 200 000

E-8 Au cours de 1980-1981, les 12 agents négociateurs, représentant 22 856 employés, qui ont changé de méthode de règlement des différends ont tous opté pour la méthode conciliation/grève. Cette année, sept agents ont changé de méthode. Quatre d'entre eux qui représentaient 87 employés ont préféré l'arbitrage, alors que trois agents qui représentaient 3 256 employés ont opté pour la méthode conciliation/grève. (Voir le tableau 3 de l'appendice)

E-9 Au 31 mars 1982, l'arbitrage a été choisi dans le cas de 37 % du nombre total d'employés comparativement à environ 80 % en 1970. Ces chiffres tendent à prouver que les agents négociateurs sont de moins en moins attirés par cette méthode dans le cadre de la Loi régissant le processus d'arbitrage.

F

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMEN

GÉNÉRALITÉS

F-1 L'objet du Bureau des services de médiation consiste à jouer le rôle d'une tierce partie auprès des employeurs et des associations d'employés pour leur permettre de mener à bien leurs pourparlers en vue de la signature de conventions collectives. Dans la plupart des cas où le Président de la Commission a nommé un conciliateur ou un médiateur, généralement sur la recommandation du directeur des services de médiation, les parties avaient demandé la nomination d'un membre du personnel ou y avaient consenti. Dans quelques cas, cependant, les circonstances ont suggéré qu'il serait plus approprié de recourir à un conciliateur ou à un médiateur de l'extérieur. Par conséquent, dans ces cas, un conciliateur ou un médiateur spécial a été nommé pour aider les parties à résoudre leurs différends en matière de négociations collectives.

F-2 Pendant les trois premiers trimestres de l'année, le Bureau a été débordé. Toutefois, au cours du dernier trimestre, qui correspondait aux trois premiers mois de 1982, il a été moins occupé étant donné que la plupart des unités de négociation étaient encore régies par des conventions collectives en vigueur.

F-3 Il convient de signaler que même si les groupes sont tous mentionnés au singulier, il y a en fait dans de nombreux cas, deux unités de négociation en cause. La première regroupe les non-surveillants et la deuxième les surveillants. Il en est ainsi, par exemple, du groupe des services hospitaliers et de celui des manœuvres et hommes de métier, dont il est question sous la rubrique «Conciliation», de même que du groupe des gardiens de phare et de celui des pompiers, qui sont mentionnés dans la partie intitulée «Médiation».

CONCILIATION

F-4 L'article 52 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que lorsque l'employeur ou un agent négociateur avise par écrit la Commission que les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur l'inclusion d'une condition d'emploi dans une convention collective, et qu'il désire se faire aider par un conciliateur pour parvenir à un accord, le Président peut nommer un conciliateur à cet effet.

F-5 Dans le cas de cinq groupes, la conciliation en vue de la signature d'une convention collective avait été amorcée au cours de l'année financière antérieure. Dans le cas du groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, et de celui des communications, les conciliateurs de la Commission ont pu aider les parties à résoudre toutes les questions litigieuses en souffrance. En ce qui

concerne les trois autres groupes, c'est-à-dire celui des services hospitaliers, de la gestion des systèmes d'ordinateurs et du traitement mécanique des données, les autres questions en litige ont été renvoyées à un bureau de conciliation, par suite des efforts d'un conciliateur.

F-6 Pendant l'année étudiée, des conciliateurs ont été nommés à l'occasion de treize différends liés à la négociation collective. Dans dix cas, les personnes nommées faisaient partie du personnel du Bureau des services de médiation et, dans les trois autres, il s'agissait de conciliateurs de l'extérieur spécialement désignés. Parmi ces derniers, M. Hugh Wilkinson, spécialiste des relations de travail résidant à Victoria (C.-B.), a eu une action particulièrement efficace lorsqu'il a aidé le plus important des groupes en cause, c'est-à-dire celui des manœuvres et hommes de métier, qui compte 19 000 membres, à parvenir à une entente. En fait, les efforts de conciliation à l'égard de neuf des unités de négociation ont abouti à un règlement complet. Pour ce qui est du groupe de la photographie, le conciliateur a réussi à réduire le nombre des questions en litige avant qu'elles soient renvoyées à l'arbitrage exécutoire.

F-7 La série de négociations qui a le plus retenu l'attention du public au cours de l'année a mis en cause le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada, représentant les 24 000 membres du groupe des opérations postales (commis des postes) ou, comme on les désigne couramment, les postiers. Une autre série de négociations qui a suscité un vif intérêt a mis en présence le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, agent négociateur chargé de représenter les 2 200 contrôleurs de la circulation aérienne. Dans les deux cas, malgré une impasse dans les négociations, aucune partie n'a demandé l'aide d'un conciliateur. L'agent négociateur a plutôt préféré demander l'établissement d'un bureau de conciliation et il en a obtenu l'autorisation. Dans le mandat qu'il a confié aux deux bureaux de conciliation, le Président a exposé les questions en litige à l'égard desquelles ces bureaux avaient la compétence voulue pour faire des recommandations.

F-8 Un autre groupe important qui a donné l'avis de négocier au cours de l'année était celui des 47 000 membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements, unité de négociation la plus imposante de la Fonction publique. Dans ce cas, lorsque les parties à la négociation se sont retrouvées dans une impasse, elles ont demandé l'aide d'un conciliateur. Par conséquent, en septembre 1981, avec leur approbation, le Président a nommé à titre de conciliateur M. Ken Strike, directeur des Services de médiation. Grâce à ses efforts, ce dernier a obtenu un certain succès. Même après avoir présenté son rapport définitif au Président, il est resté en contact avec les parties et a assuré une communication efficace entre elles. Les parties n'ont pu résoudre par voie de négociation directe tous leurs différends concernant les dispositions d'une nouvelle convention collective. Elles ont cependant réussi à s'entendre sur la désignation des employés dont le travail est essentiel à la sûreté ou à la sécurité du public en cas de grève. A la suite de cet accord, elles ont poursuivi leurs efforts pour trouver un terrain d'entente, mais se sont révélées incapables d'y parvenir sans aide de l'extérieur.

MÉDIATION

F-9 La nomination d'un conciliateur aux termes de l'article 52 de la Loi est une étape que prévoit la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique pour

le règlement des différends qui surgissent au cours des négociations collectives. Ces conciliateurs sont nommés après que l'avis de négocier a été donné et que la négociation a commencé, mais avant que les questions en litige ne soient examinées par un bureau de conciliation ou une commission d'arbitrage. Conformément au paragraphe 17(4), toutefois, le Président peut nommer «des conciliateurs et autres experts ou personnes possédant des connaissances techniques (. . .) pour assister la Commission à titre consultatif». C'est en vertu de ce paragraphe que le Président nomme à l'occasion des personnes qui, pour les distinguer des conciliateurs nommés aux termes de l'article 52, sont appelées «médiateurs», terme qui ne figure pas dans la Loi. L'avantage particulier que possède un «médiateur», c'est qu'il peut être nommé au moment jugé le plus opportun, par exemple après le début d'une grève. Au cours de l'année étudiée, six médiateurs ont ainsi été nommés, notamment dans le cas du groupe des postiers et dans celui des commis aux écritures et aux règlements, qui représentent les deux conflits les plus connus.

F-10 La tâche de médiation la plus stimulante, mais en même temps la plus longue et la plus ardue de l'année, a porté sur le groupe des opérations postales (commis des postes). Le Président a reçu le rapport en trois parties du bureau de conciliation le 22 juin 1981. Peu après l'expiration de la période de sept jours qui doit s'écouler aux termes de la Loi avant qu'une mesure de grève légale puisse être prise, c'est-à-dire le 30 juin, les membres du groupe se sont mis en grève. Deux semaines plus tard, pendant que celle-ci se poursuivait encore, le juge en chef de la Cour provinciale du Québec, M. Alan B. Gold, était nommé comme médiateur. Les efforts soutenus que le juge Gold a déployés pendant trois semaines ont été couronnés de succès et ont enfin abouti à un règlement provisoire le 6 août 1981. Ce dernier a été ratifié par la suite par la majorité des membres de l'unité de négociation. La grève, qui a duré 42 jours, est la deuxième en importance depuis l'instauration de la négociation collective dans la fonction publique, il y a 15 ans. La grève la plus longue avait eu lieu en 1975 et mettait en cause le même groupe; elle avait duré une journée de plus.

F-11 Dans le cas du groupe des commis aux écritures et aux règlements, le Président de la Commission, avec l'approbation des deux parties, a nommé M^e^ Jacob Finkelman, c.r., d'Ottawa, en qualité de médiateur au cours de la première quinzaine de décembre 1981. Cette nomination a eu lieu après que le conciliateur eut présenté son rapport, mais avant l'établissement d'un bureau de conciliation. Au terme de trois jours de négociation, les parties ont conclu un règlement provisoire qui a été ratifié par la suite. Il y a lieu de souligner que M. Finkelman avait obtenu autant de succès quand il avait été nommé médiateur à l'occasion de la grève de deux semaines du groupe des commis aux écritures et aux règlements survenue à l'automne de 1980.

F-12 Dans les quatre autres cas, ce sont des médiateurs de la Commission qui ont été nommés. Une entente a été conclue à l'égard des membres de la catégorie du soutien administratif à la base militaire de Kingston, dont l'employeur est le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. En ce qui concerne le groupe des gardiens de phare, celui de l'économique, de la sociologie et de la statistique et celui des pompiers, les questions qui restaient en souffrance ont été renvoyées à l'arbitrage exécutoire.

BUREAUX DE CONCILIATION

F-13 Un bureau de conciliation a été établi le 31 mars 1981 à l'égard du groupe des opérations postales (commis des postes) par suite d'une impasse dans les négociations. Il convient de signaler que pour ce groupe, il s'agissait d'une des rares occasions où les deux représentants des parties nommés pour composer le bureau ont pu s'entendre sur la troisième personne qui devait diriger la conciliation. D'un commun accord, ils ont nommé président Me Pierre Jasmin, de Montréal, avocat et arbitre spécialisé en droit du travail. Le bureau et les parties ont tenu des séances publiques ou à huis clos pendant un mois. Les efforts du bureau n'ont abouti à aucun règlement et chacun des membres a présenté un rapport distinct. Les représentants des parties ont approuvé des recommandations différentes, parmi celles qui figuraient dans le rapport du président. Les événements survenus après la présentation du rapport en trois parties sont exposés sous la rubrique «Médiation».

F-14 Deux autres bureaux de conciliation, dont l'établissement avait été demandé au cours de l'année financière antérieure, ont présenté, pendant l'année, des rapports. Ces derniers portaient sur le groupe des services hospitaliers et sur celui du traitement mécanique des données. Dans les deux cas, ces rapports ont servi de base à une entente et la grève n'a pas été nécessaire.

F-15 Au cours de l'année financière 1981-1982, il y a eu neuf demandes en vue d'établir des bureaux de conciliation. Cependant, la Commission n'a été obligée d'agir qu'à l'égard de six. Quatre bureaux ont été établis respectivement à l'égard du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs, de celui de la navigation aérienne, de celui du contrôle du trafic aérien et de celui des services divers (surveillants et non-surveillants). L'employeur de tous ces groupes est le Conseil du Trésor. Des bureaux ont également été établis à l'égard du groupe de la bibliothéconomie (Conseil national de recherches) et de la catégorie de l'exploitation (Commission d'énergie du Nord canadien). Ces deux derniers organismes figurent parmi les 15 employeurs distincts énumérés à la Partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cependant, les employés de seulement sept d'entre eux sont représentés par un agent négociateur.

F-16 Le rapport des bureaux établis à l'égard du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs, de celui de la navigation aérienne et de celui des services divers a donné lieu à un règlement, tandis que le groupe de la bibliothéconomie du Conseil national de recherches et l'employeur ont trouvé un terrain d'entente au cours de l'étape de la conciliation. Le bureau de conciliation visant le groupe du contrôle du trafic aérien a été établi à la fin de janvier 1982, mais les procédures officielles n'ont commencé qu'en mars. D'autres réunions ont été mises au rôle en avril 1982, c'est-à-dire après l'année visée par le présent rapport annuel. A la fin de l'année financière, les parties étudiaient encore le rapport sur la catégorie de l'exploitation (Commission d'énergie du Nord canadien).

EXAMENS

F-17 Un examinateur a été nommé pour faire enquête sur les fonctions et responsabilités de 40 personnes dont l'employeur a proposé l'exclusion aux

termes d'un ou de plusieurs alinéas de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi. Des nominations sont faites seulement lorsque l'agent négociateur s'oppose à la désignation. Quelque 19 examens visant 32 personnes ont été effectués et des rapports ont été renvoyés à la Commission. Au cours de l'année, le personnel de médiation de cette dernière a obtenu un règlement à l'égard de 207 personnes après avoir examiné environ 335 propositions qui avaient d'abord fait l'objet d'une opposition. La Commission a été appelée, au cours de l'année, à tenir 12 auditions et à rendre des décisions, fondées pour la plupart sur le rapport de l'examinateur, concernant le statut de 29 des autres personnes en cause.

G

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

INCLUSION D'EMPLOYÉS DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

G-1 Dans le cas d'une demande faite aux termes de l'article 33 de la Loi en vue de déterminer si un groupe de gardes-pêche devait faire partie de la même unité de négociation que les autres fonctionnaires des pêcheries, la Commission a examiné les facteurs en cause. Dans cette affaire, les gardes-pêche étaient des pêcheurs appartenant à la Prince County Fishermen's Association. Depuis 1978, le ministère des Pêches et des Océans passe chaque année un contrat avec l'Association pour qu'elle embauche un certain nombre de ses membres en tant que gardes-pêche afin de surveiller la pêche du homard. Un coordonnateur relevant du conseil d'administration de l'Association a embauché et initié les pêcheurs et dirigé leurs activités en cours d'emploi, mais tous les crédits affectés au programme provenaient du ministère des Pêches et des Océans.

G-2 La Commission a examiné les précédents récents pour déterminer l'importance de ces facteurs avant de décider quel était le véritable employeur des gardes-pêche: le Ministère ou l'Association. Elle a appliqué le critère du «contrôle fondamental», énoncé notamment dans *Re Windsor Airline Limousine Services Limited and Ontario Taxi Association 1688 Canadian Labour Congress and Group of Employees* (1981) 3 Can. LRBR 60 et elle a passé en revue les affaires où les personnes rémunérées au moyen de fonds de l'État travaillaient sous la direction d'un autre organisme, par exemple *Re Kelowna Centennial Museum Association and Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association and C.U.P.E. Local 338* (1977) 2 Can. LRBR 285 et *Re Social Planning Council of Metropolitan Toronto and Canadian Union of Public Employees, Local 177* (1980) 29 L.A.C. (2d) 34. La Commission a conclu que l'Association a exercé, par l'intermédiaire de son coordonnateur, un contrôle fondamental sur les gardes-pêche. Bien que le Ministère ait financé le projet, c'est l'Association qui était chargée de diriger les employés et d'exercer un contrôle sur eux. Par conséquent, la Commission a conclu que les gardes-pêche n'étaient pas des employés de la Fonction publique du Canada et qu'ils ne pourraient faire partie de la même unité de négociation que les autres fonctionnaires des pêcheries. Voir *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 147-2-21).

DEMANDE PRÉSENTÉE EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

G-3 Une demande a été formulée en vertu de l'article 18 de la Loi. On y prétendait que l'employeur avait modifié une condition d'emploi après que l'avis de négocier eut été donné à l'encontre de l'article 51 de la Loi. Dans cette affaire, les contrôleurs de la circulation aérienne qui travaillent à Dorval et l'employeur étaient convenus que les premiers ne seraient pas tenus d'accomplir des heures supplémentaires. L'entente avait été rédigée sous la forme d'une politique de l'unité, bien qu'elle n'ait pas été incorporée dans la convention collective. Après que l'avis de négocier eut été donné, mettant ainsi en vigueur la «période de gel» prévue à l'article 51 de la Loi à l'égard des conditions d'emploi, l'employeur a, de façon unilatérale, imposé les heures supplémentaires. Il a soutenu que les mots «en vigueur» figurant à l'article 51 signifient «exécutoire en droit» ou «ayant force de loi». Étant donné que la politique n'était pas applicable dans le cadre de la convention collective ou en vertu d'un autre texte de caractère légal, l'employeur restait libre d'effectuer le changement proposé. La Commission a rejeté cette thèse après avoir examiné le libellé et l'objet de l'article 51. Elle a jugé que cet article a pour objet d'empêcher une des deux parties de rompre les négociations. Par conséquent, elle a soutenu que les mots «en vigueur» ne devraient pas viser seulement les conditions énoncées dans la convention collective ou dans la loi. Cette décision a été maintenue par la Cour d'appel fédérale, qui a approuvé l'interprétation que la Commission donne aux mots «en vigueur». Voir *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 148-2-61 et 62) et *Sa Majesté la Reine du chef du Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (Dossier de la Cour: A-254-81, 14 octobre 1981).

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

G-4 Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, le plaignant alléguait que les défendeurs avaient enfreint les dispositions du paragraphe 8(1) de la Loi en tentant de former une association d'employés dominée par l'employeur. Les employés concernés étaient des civils désignés comme «personnel des fonds non publics» au service du ministère de la Défense nationale, à la base militaire de Valcartier. Après avoir constaté que l'Alliance de la Fonction publique du Canada recrutait les employés en vue de formuler une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur, les administrateurs de la base ont décidé, un soir, de tenir à la base une réunion avec ces employés. Les administrateurs présents à cette réunion ont insisté sur le fait que les employés étaient libres de choisir la forme de représentation qu'ils voulaient, mais on avait demandé auparavant à un des employés de poser à cette occasion des questions concernant la possibilité de former un syndicat maison. Deux autres réunions ont eu lieu par la suite coup sur coup, et chaque fois un des défendeurs les a commencées par des observations. Il a été question d'élaborer un plan d'action en vue d'un accord et d'un protocole d'entente écrit. Après avoir examiné les éléments de preuve, la Commission a conclu que l'employeur avait pris une part active à la formation d'un syndicat, enfreignant ainsi l'article 8 de la Loi. A son avis, même si l'employeur avait agi de bonne foi, il était clair que les employés avaient été empêchés d'exercer leur droit de libre association. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de s'abstenir à l'avenir de participer à une activité semblable. Voir *William Doherty et le Personnel des fonds non publics*,

Forces canadiennes, particulièrement le colonel Painchaud, le lieutenant-colonel Rouleau et le capitaine Giroux (Dossier de la Commission 161-18-219).

G-5 Dans l'affaire *F. Drouin et A.J.L. Lemoyne et M. Pacelli et A. Morin* (Dossier de la Commission 161-2-212), la Commission a décidé de nouveau, en se fondant sur les faits, que l'employeur avait enfreint l'article 8 de la Loi. Il s'agissait de la deuxième décision de la Commission dans cette affaire. Dans la première, la Commission avait jugé qu'elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte. Les plaignants avaient d'abord tenté d'obtenir réparation au moyen d'un grief, mais avaient atteint le dernier palier de la procédure applicable et ne pouvaient renvoyer l'affaire à l'arbitrage aux termes de l'article 91 de la Loi. Ils avaient alors présenté une plainte conformément à l'article 20 de la Loi. Invoquant les décisions qu'elle avait rendues antérieurement dans les affaires *Steer* (Dossier de la Commission 161-2-148) et *Peter* (Dossier de la Commission 161-2-151) et se reportant aux dispositions du paragraphe 95(3) de la Loi, la Commission a soutenu qu'un employé ne peut tenter d'obtenir, au moyen d'une plainte, la réparation que l'arbitrage serait incapable de lui procurer.

G-6 A la suite d'une demande de révision formulée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale a cassé la décision de la Commission. Elle a affirmé que la Commission était tenue d'instruire la plainte et de rendre l'ordonnance de redressement appropriée dans le cas où le bien-fondé de la plainte serait établi. C'est pourquoi l'affaire a été renvoyée à la Commission pour être tranchée sur le fond. Après une deuxième audition, la Commission a jugé que l'employeur avait enfreint l'alinéa 8(2)c) de la Loi et a fait droit à la plainte aux termes de l'article 20. Un examen des faits a révélé que des énoncés de réprimandes avaient été versés aux dossiers des plaignants après qu'ils eurent jurés contre des représentants de l'employeur au cours d'une réunion patronale-syndicale à laquelle ils avaient participé en leur qualité de représentants syndicaux. S'appuyant sur les affaires *C.B.R.T. and Canadian National Railway Company* (1977), L.A.N. Vol. 14 nº 12, et *Re St. Lawrence Seaway Authority and Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers* (1978) 20 L.A.C. (2d) 24, la Commission a décidé que l'employeur n'avait pas de motif valable pour imposer les sanctions disciplinaires aux plaignants parce que leurs actions n'avaient pas été commises pendant leurs heures normales de travail, mais dans le cadre de leurs fonctions de représentants syndicaux.

G-7 La Commission a fait droit à une autre plainte déposée en vertu de l'article 20: l'affaire *Israel Barsky et G. Caron* (Dossier de la Commission 161-2-244). Le plaignant alléguait que le défendeur avait violé l'alinéa 8(2)a) et le sous-alinéa 8(2)c)(ii) de la Loi en faisant déclarer surnuméraire son poste en raison de ses activités comme délégué syndical. Il a été démontré que l'employeur s'était proposé de déclarer surnuméraire le poste du plaignant un an avant même qu'il n'eût pris cette décision. Cependant, le plaignant a reçu la lettre déclarant son poste surnuméraire après qu'il eut manifesté, en sa qualité de délégué syndical, une opposition farouche à certaines méthodes d'embauche de l'employeur. La Commission a signalé également que, malgré le fait que le plaignant avait un dossier impeccable en 17 ans de service et que l'employeur avait la possibilité de supprimer un poste à contrat pour maintenir celui du plaignant, il ne l'a pas fait. La Commission a jugé qu'elle s'était vu présenter assez de preuves pour mettre en doute l'authenticité des motifs de l'employeur et elle a fait droit à la plainte.

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

G-8 Une fois de plus la Commission a examiné le sens de l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», définie à l'alinéa a) de l'article 2 de la Loi, dans le cadre de deux affaires dans lesquelles les facteurs considérés ont abouti à des résultats différents. Dans un des deux cas, la personne désignée par l'employeur comme exerçant des fonctions confidentielles était la secrétaire de l'attaché de presse du ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Elle avait eu vent de conversations entre le Ministre et ses adjoints et elle a lu la correspondance adressée au premier. Toutefois, elle n'avait jamais passé de temps avec lui et elle n'était que l'une des quatorze personnes susceptibles d'être appelées à travailler auprès de lui en l'absence de sa secrétaire particulière. Citant un certain nombre de décisions qu'elle a rendues par le passé, la Commission a conclu que la secrétaire n'occupait pas un poste de confiance auprès du Ministre. Elle n'était pas en rapport direct avec lui, même si elle travaillait dans son cabinet et qu'elle voyait à l'occasion les documents confidentiels. Elle n'avait ni accès à lui, ni n'était son «bras droit». La Commission a conclu que, malgré ses fonctions manifestement confidentielles, elle n'est pas considérée comme occupant un poste de confiance. Voir l'affaire *Mercier* (Dossier de la Commission 148-2-58).

G-9 D'un autre côté, dans l'affaire *Symons* (Dossier de la Commission 148-2-51), la personne dont l'employeur a proposé la désignation conformément à l'alinéa a) de la définition a été jugée employée confidentielle, indépendamment du fait que l'organigramme indique que cinq postes la séparent de celui du président de l'organisme. D'après les éléments de preuve, l'employé, qui était un directeur adjoint aux Relations intergouvernementales pour le compte de la Commission de la Capitale nationale avait d'étroites relations de travail avec le président. Ils avaient des discussions régulières et franches et l'employé était son porte-parole dans les réunions avec les hauts fonctionnaires, pour ce qui est des questions d'ordre politique. Le témoignage de l'employé a révélé que la Commission fonctionne selon un système matriciel plutôt que hiérarchique, et que le président et le personnel d'encadrement étaient en rapport direct. Conformément à ses décisions antérieures en la matière, la Commission a jugé que les exigences du poste créaient une relation confidentielle entre l'employé et le président, et elle a maintenu la désignation.

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

G-10 Par une demande faite conformément à l'alinéa 89(1)b) du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., la Commission était priée d'accorder une prolongation du délai pour présenter un grief. Il s'agit de l'affaire *J.F. Ward et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (Dossier de la Commission 149-2-38). Le requérant, qui résidait en Angleterre au moment de l'audition, a tenté d'obtenir une prolongation du délai au moyen d'une déclaration sous serment faite en Angleterre. Il n'a pu se déplacer pour être contre-interrogé sur cette déclaration, mais son avocat a déclaré à la Commission qu'il viendrait d'Angleterre pour assister à la procédure d'arbitrage dans le cas où une prolongation de délai lui serait accordée. L'employeur s'est opposé à cette façon de procéder. S'appuyant sur les affaires *Re Toronto Newspaper Guild, Local 87*

and American Newspaper Guild (C.I.O.) and Globe Printing (1951) 3 D.L.R. 162 et *General Medical Council v. Spackman* (1943) A.C. 627, la Commission a jugé qu'une demande relative à une prolongation de délai doit porter sur une affaire qui paraît fondée à première vue. L'employeur doit avoir la possibilité de contester la valeur de la preuve de cette nature au moyen d'un contre-interrogatoire afin que les principes de la justice naturelle soient respectés. En conséquence, la déclaration sous serment était une preuve peu convaincante de sorte que l'affaire ne paraissait pas fondée à première vue. La demande a été rejetée.

DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

G-11 La compétence de la Commission pour déterminer quels sont «les employés ou les classes d'employés de l'unité de négociation dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public» a été réduite cette année par l'effet des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada.

G-12 Depuis que la Loi est entrée en vigueur, en 1967, l'employeur et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien considéraient tous deux que, pour désigner les employés, il fallait déterminer lesquelles de ses fonctions régulières un employé membre de l'unité de négociation aurait à exercer dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public si les employés membres de cette unité déclaraient la grève. Autrement dit, ils convenaient que la détermination devait se faire dans le contexte d'une situation de grève plutôt que d'une situation normale de travail. Par conséquent, au cours des huit séries de négociation précédentes menées depuis 1967, les parties étaient convenues que la sûreté ou la sécurité du public était assurée au moyen de la désignation d'un nombre relativement restreint de contrôleurs de la circulation aérienne. Pendant la dernière série de négociations, l'employeur a modifié sa politique et a adopté comme principe que les employés devraient être désignés dans le contexte d'une situation normale de travail et que toutes les activités de contrôle aérien devraient être maintenues en cas de grève. Ainsi, l'employeur a proposé la désignation de la totalité des quelque 1 500 contrôleurs de la circulation aérienne en fonction. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur et la Commission a été invitée pour la première fois à déterminer lesquels des employés membres de l'unité de négociation devaient être désignés. Quand elle a rendu sa décision, la Commission a rejeté la thèse avancée par l'employeur sur la foi des décisions qu'elle avait déjà rendues dans le passé à cet égard et des conventions conclues par les parties au cours des huit séries de négociation antérieures. La Commission a admis qu'elle ne pouvait imposer de restrictions à l'employeur sur la façon de diriger les opérations de contrôle de trafic aérien, sauf dans la mesure où le rejet d'une proposition faite par lui peut réduire sa capacité d'offrir certains services au public si les employés en cause déclenchent une grève. La Commission a soutenu que l'article 79 lui conférait le pouvoir exclusif de déterminer lesquelles des fonctions exercées par les contrôleurs sont nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public en cas de grève. A la fin, la Commission a désigné quelque 280 contrôleurs, ce qui représentait une légère augmentation par rapport au nombre des employés désignés d'un commun accord par les parties au cours de la série précédente de négociation.

G-13 L'employeur a formulé une demande en vue de faire réviser cette décision conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale a décidé, dans un jugement unanime, que la Commission ne peut procéder à une désignation d'après les fonctions que, selon elle, un employé devrait être tenu d'exercer en cas de grève. L'article 79 confère plutôt à la Commission le pouvoir de déterminer quels sont les employés ou les classes d'employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, au moment où la détermination est faite, c'est-à-dire pendant les activités normales de contrôle de la circulation aérienne. La Cour a soutenu également que la Commission ne peut faire de distinction entre des employés qui exercent des fonctions similaires en ne désignant que certains d'entre eux.

G-14 L'affaire a été renvoyée à la Commission et, à partir du jugement de la Cour d'appel fédérale, la Commission a rendu une décision selon laquelle tous les contrôleurs de la circulation aérienne en fonction sont des employés désignés aux termes de l'article 79. La Commission a jugé qu'au moment de sa décision initiale, c'est-à-dire à un moment où les activités normales de contrôle avaient lieu, tous les contrôleurs de la circulation aérienne en fonction, en tant que classe d'employés, s'acquittaient de fonctions qui, en tout ou en partie, étaient nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. A l'occasion d'un autre appel interjeté auprès de la Cour suprême du Canada par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, le jugement de la Cour d'appel fédérale a été maintenu à l'unanimité.

G-15 D'après les jugements ci-dessus, la fonction de la Commission aux termes de l'article 79 de la Loi est de déterminer, dans le contexte d'une situation normale de travail, si une partie des fonctions exercées par les employés ou les classes d'employés dont la désignation a été proposée par l'employeur sont nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. En rendant sa décision, la Commission doit désigner un employé quel que soit le pourcentage des fonctions qu'il est réellement tenu d'exercer pour des raisons de sûreté ou de sécurité. Voir *Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle de la circulation aérienne* (Cour fédérale, dossier A-188-81); (Cour suprême, dossier 16762); (Dossier de la Commission 181-2-134).

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

H-1 Les objections à l'égard de la compétence d'un arbitre pour ce qui est d'entendre un grief doivent être soulevées à la première occasion pertinente. Un manque de diligence, de la part d'un employeur, pourrait être considéré comme une «renonciation» au droit de présenter une objection. Dans l'affaire *Keays* (dossier de la Commission nº 166-2-9613), l'agent négociateur qui représentait un employé n'a pas présenté dans les délais prescrits un grief au deuxième et au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Au lieu de soulever alors une objection concernant ce point, l'employeur a accepté que le grief soit quand même traité à la condition qu'il soit considéré comme une plainte et que, dans l'éventualité où il serait renvoyé à l'arbitrage, il puisse soulever une objection à cet égard. Rejetant cette dernière objection de l'employeur, l'arbitre a indiqué que cette «renonciation» peut être tacite ou explicite. Il est possible de passer outre à certaines étapes de la procédure des règlements des griefs et il est permis de déroger aux dispositions de la convention collective seulement lorsque les gestes ou attitudes de l'employeur peuvent être considérés comme une renonciation au respect de certaines exigences. Comme la question en litige avait d'abord été un grief, elle est demeurée telle sans égard à des conditions établies unilatéralement et qui visaient à priver un employé des droits prévus par la Loi. En omettant de soulever son objection à la première occasion pertinente, l'employeur a effectivement privé l'employé s'estimant lésé du droit de demander une prolongation du délai fixé pour la présentation du grief à l'étape suivante. Cette attitude a pris l'employé s'estimant lésé par surprise et ne respectait pas les règles normalement appliquées dans les procédures mettant en cause deux parties adverses. Cette «condition» établie par l'employeur ne pouvait donc être considérée comme un moyen d'empêcher l'employé de porter son grief à l'arbitrage.

H-2 Dans l'affaire *Tudor-Price* (dossier de la Commission nº 166-2-10155), l'employeur a soutenu que l'arbitre n'était pas compétent pour étudier un grief étant donné qu'il avait mis fin à l'emploi de la personne en cause en raison de l'incompétence de celle-ci et non pas parce qu'elle avait commis une faute de conduite méritant une mesure disciplinaire. L'arbitre a fait remarquer que le recours dont disposent la plupart des fonctionnaires en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui permet d'en appeler d'une recommandation de renvoi pour incompétence de la part du sous-chef, n'est pas accessible aux employés de l'organisme pour lequel travaillait l'employé s'estimant lésé. Pour cette raison, il n'est pas possible de donner au libellé de l'alinéa 91 (1) b) de la Loi une interprétation étroite et littérale. La jurisprudence de la Commission indique que, pour déterminer si un arbitre est compétent, il faut situer la ligne de

démarcation entre les actes volontaires d'un employé constituant une faute de conduite et une action involontaire de sa part indiquant qu'il est incapable d'exécuter les tâches de son poste. Dans le premier cas, on peut supposer que l'employé est responsable du comportement litigieux; dans le deuxième cas, l'employé, malgré ses bonnes intentions, ne peut surmonter la lacune fondamentale qui l'empêche d'accomplir ses fonctions. Dans le premier cas, l'application d'une mesure disciplinaire pour corriger la faute de conduite pourrait bien constituer le remède qui convient. Si le congédiement semble représenter la seule mesure disciplinaire appropriée, celle-ci pourrait alors servir d'exemple aux autres. Par ailleurs, une mesure disciplinaire est tout à fait injustifiée lorsque les manquements d'un employé sont dus à une maladie ou à un manque de compétence qui le rend inapte à accomplir ses fonctions. Il a été démontré que l'employeur avait mis fin à l'emploi de l'employé s'estimant lésé en raison d'une prétendue négligence dans l'accomplissement de ses fonctions, négligence qui a occasionné des pertes financières importantes pour cet employeur. L'arbitre a jugé que la négligence faisait partie de la catégorie des fautes volontaires. Les allégations de l'employeur à l'égard de la cessation d'emploi équivalent à une accusation selon laquelle l'employé s'estimant lésé a commis une faute de conduite qui a donné lieu à une mesure disciplinaire justifiée. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a conclu qu'il avait la compétence nécessaire pour entendre le grief et il l'a finalement admis d'après le fond.

H-3 Les employés s'estimant lésés devaient accomplir temporairement des fonctions qui ne faisaient pas partie de leurs tâches régulières. D'après les dispositions de la convention collective pertinente, un employé qui doit accomplir des tâches d'un poste de classe plus élevée a droit à une rémunération intérimaire comme s'il avait été nommé à cette classe supérieure pour la période de suppléance. Après avoir évalué la tâche, l'employeur a décidé de verser à un seul employé une rémunération intérimaire inférieure à celle à laquelle les deux employés s'estimant lésés prétendaient avoir droit. Invoquant l'article 7 de la Loi, l'employeur a prétendu que l'arbitre n'était pas compétent pour trancher ces griefs parce qu'ils avaient trait à la classification des postes. L'arbitre a jugé, lui, qu'il avait la compétence nécessaire pour trancher la question car les griefs portaient non pas sur la classification, mais essentiellement sur le taux de rémunération prévu par la convention collective. Toutefois, il a rejeté les griefs en s'appuyant sur le fond de l'affaire en concluant que les employés s'estimant lésés n'avaient pu prouver qu'ils accomplissaient bien les tâches d'un niveau supérieur (affaire *Cartier et Dowie*, dossiers de la Commission nº 166-2-9290 et 9291).

H-4 L'employé s'estimant lésé a obéi tout en protestant à un ordre de l'employeur lui enjoignant de subir un examen médical. Il a prétendu que cet ordre constituait une infraction à la clause de la convention collective portant sur les «droits de direction». En jugeant qu'il n'était pas compétent pour entendre le grief, l'arbitre a indiqué que toute décision de l'employeur pouvait être considérée comme l'exercice d'un droit de direction. Si tous ces droits étaient arbitrables en vertu de l'alinéa 91(1)a) de la Loi, le champ d'application du paragraphe 91(1) équivaudrait à celui du paragraphe 90(1). Toutefois, les deux dispositions sont formulées différemment de façon à limiter clairement les catégories de griefs qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Il s'ensuit donc que si seule la clause sur les «droits de direction» a été censément interprétée ou appliquée dans le cas de l'employé s'estimant lésé, le grief contestant cette interprétation ou application ne peut être considéré comme faisant partie de la catégorie des griefs qui peuvent

être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa (91(1)a) (affaire *Power*, dossier de la Commission nº 166-2-8764).

H-5 Dans l'affaire *Mason* (dossier de la Commission nº 166-2-9779), l'arbitre a jugé qu'il n'était pas compétent pour déclarer qu'une entente entre les parties avait bel et bien été conclue, comme le prétendait l'employé s'estimant lésé, et qu'il n'était pas compétent pour en faire appliquer les modalités. Il a examiné la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Heustis c. la Commission d'Énergie du Nouveau-Brunswick* [1979], 2 R.C.S. 768, mais a conclu qu'elle ne s'appliquait pas aux faits dont il était saisi. Dans cette affaire, la Cour ne s'était attachée qu'à la question du pouvoir de réparation de l'arbitre. Elle n'était pas saisie de la question de la compétence initiale. On ne peut donc dire que l'affaire *Heustis* doit l'emporter sur la jurisprudence considérable établie par la Commission et par la Cour d'appel fédérale, qui limite la compétence de la Commission dans le cas des questions visées par l'article 91 de la Loi.

QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

H-6 Pour juger si elle doit recevoir des preuves dans les affaires de mesure disciplinaire, la Commission se fonde généralement sur les incidents qui ont incité l'employeur à sévir. Ainsi, dans l'affaire *Leduc* (dossier de la Commission nº 166-2-10306), l'avocat de l'employé s'estimant lésé s'est opposé aux tentatives de l'avocat de l'employeur en vue de produire des preuves relatives à des incidents postérieurs à ceux qui étaient mentionnés dans l'avis de mesure disciplinaire. Citant l'affaire *Lefebvre* (dossier de la Commission nº 166-2-3226) et l'affaire *McKendry* ([1973] C.F. 126), l'arbitre a jugé que ces preuves étaient recevables et pouvaient être examinées une fois établi l'incident déterminant. Ces preuves devraient être reliées à la gravité de la peine et non à la cause de la mesure disciplinaire. L'arbitre a estimé qu'il pourrait se révéler important dans une certaine mesure de savoir comment un employé s'est conduit une fois la mesure disciplinaire déterminée puisqu'il serait alors mieux en mesure de juger s'il faut réduire celle-ci.

H-7 La nature du grief, comme elle est énoncée dans l'avis de grief, détermine également la recevabilité des preuves. Dans l'affaire *Nadon* (dossier de la Commission nº 166-2-9429), l'employé s'estimant lésé, surveillant au centre de contrôle régional de l'aéroport international de Dorval, avait été suspendu pour avoir abandonné son lieu de travail en raison d'un désaccord sur la question du système radar qui devait être utilisé pour remplacer le système principal pendant des réparations. A l'audition du grief, l'employé s'estimant lésé, qui n'était pas représenté par un avocat, a voulu produire des preuves reliées à une éventuelle violation de la convention collective et non à la nature disciplinaire du grief. Ces preuves ont été déclarées irrecevables par l'arbitre, qui a dit qu'il pouvait, afin de faire observer les règles de la justice naturelle, essayer d'aider un employé s'estimant lésé qui n'est pas représenté par un avocat, mais qu'il est strictement limité dans son action par l'objet précis du grief dont il est saisi. Il ne peut permettre qu'un interrogatoire dépasse les limites établies par l'énoncé de griefs, qui détermine la compétence de l'arbitre. Comme le grief ne faisait pas allusion à une éventuelle violation de la convention collective applicable, l'arbitre n'a pu recevoir les preuves à ce sujet.

H-8 En vertu de l'alinéa 101(1)c) de la Loi, les employés qui sont désignés en vertu de l'article 79 comme étant des personnes qui accomplissent des fonctions nécessaires dans l'intérêt de la sécurité et de la sûreté du public ne peuvent participer à une grève. Dans l'affaire *Jones et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-9010 à 9012, et 9030 à 9037 inclusivement), les employés s'estimant lésés, qui étaient tous des employés désignés, ont subi des mesures disciplinaires pour ne s'être pas présentés au travail pendant un certain nombre de jours au cours d'une grève légale des autres membres de leur unité de négociation. Ils ont prétendu avoir été malades pendant les périodes en question et ont présenté des certificats médicaux à l'appui de cette allégation. Leurs médecins respectifs ont témoigné à cet égard. Au moment de rejeter les griefs, l'arbitre a renvoyé les parties à la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Strasser c. Roberge* (1979) 103 D.L.R. (3d) 193. Dans cette affaire, l'opinion de la majorité indiquait que la participation d'un employé à une grève illégale était une infraction de «responsabilité stricte» qui pouvait être établie simplement par des preuves démontrant que les employés en cause ne s'étaient pas présentés au travail comme prévu pendant une grève. En d'autres termes, il incombe aux employés de prouver qu'ils ne s'étaient pas absentés pour participer à une grève illégale.

H-9 Dans cette affaire, toutefois, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas nécessaire de faire porter cette responsabilité par les employés s'estimant lésés pour trancher la question. Il n'a pas jugé bon d'attacher de poids aux preuves médicales présentées parce qu'il a conclu que les opinions des médecins étaient fondées sur les plaintes subjectives de leurs malades, dont l'intention générale était de les duper afin qu'ils attestent de leur prétendue maladie. Il est possible que l'opinion d'un médecin ne constitue pas une preuve acceptable de l'état physique réel d'une personne lorsqu'il n'a pas tenu compte de tous les renseignements pertinents. Il n'y a pas lieu de déterminer si cette situation est attribuable à une inattention de la part du médecin ou à un manque de franchise de la part de son malade. Plus particulièrement, si les preuves indiquaient que le malade a menti à dessein à son médecin ce qui peut avoir faussé son diagnostic ou influencé sa décision de signer un certificat à l'égard de l'absence du travail, l'arbitre serait obligé de rejeter cette opinion médicale parce qu'elle n'a pas de valeur. En ce qui concerne les employés s'estimant lésés, ils n'ont pas révélé à leur médecin respectif que leur unité de négociation se trouvait alors en grève et qu'ils étaient des employés désignés. Une demande présentée par les employés s'estimant lésés en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et annuler la décision de la Commission a par la suite été rejetée après la fin de l'année.

H-10 De même, dans l'affaire *Richards et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-10242, 10243, 10247, 10250, 10283 à 10290 et 10388), l'arbitre n'a accordé aucune importance aux certificats médicaux présentés par les employés s'estimant lésés. Ces certificats visaient à appuyer les griefs présentés à l'égard du refus d'un congé de maladie payé demandé en vertu de la convention collective pendant que d'autres membres de l'unité de négociation étaient en grève illégale. Les employés concernés ont également déposé un grief à l'égard d'une peine imposée pour leur participation à la grève. Pour rejeter les griefs, l'arbitre s'est fondé sur les décisions rendues par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Strasser c. Roberge* (supra) de même que sur la décision de l'arbitre dans l'affaire *Jones et autres* (supra).

H-11 Dans l'affaire *Dillon* (dossiers de la Commission nos 166-2-9714 et 9715), l'employé s'estimant lésé avait été congédié pour avoir agressé brutalement et sans provocation un collègue. L'arbitre a d'abord insisté sur le fait que, dans la présentation d'un grief découlant d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la pondération des probabilités, incombe à l'employeur. Quand il a évalué la crédibilité de l'employé s'estimant lésé et de l'autre employé, l'arbitre s'est dit non convaincu que ce dernier avait été la victime innocente d'une agression non provoquée commise par le premier. Pour en venir à cette conclusion, l'arbitre a tenu compte du fait que, dans sa déposition sous serment, l'employé en cause s'est, à plusieurs occasions, gardé d'affirmer que l'employé s'estimant lésé l'avait frappé, même quand son propre avocat le lui a expressément demandé. En outre, il existait, entre son témoignage et ceux des témoins, des contradictions qui laissent planer un doute sur sa version des événements. Comme l'employeur n'a pu s'acquitter du fardeau de la preuve, l'arbitre s'est montré disposé à faire droit au grief pour cette seule raison.

H-12 L'arbitre a ensuite étudié la question de savoir si une certaine preuve que l'employeur a essayé de produire dans sa réplique était recevable. Cette preuve consistait en un témoignage oral et écrit d'un polygraphe médico-légal qui prétendait que certains tests «scientifiques» effectués auprès de l'employé démontraient que celui-ci disait la vérité au sujet de l'agression commise par l'employé s'estimant lésé. Se reportant aux décisions rendues par les juges de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Phillion* c. *La Reine* (1977), 74 D.L.R. (3d) 136, l'arbitre a conclu qu'il était possible de prétendre que, dans une affaire comme celle en cours, puisque l'employé s'estimant lésé témoignait en son propre nom, des preuves de ce genre pouvaient être recevables. Toutefois, elles ne peuvent être présentées dans une réplique. En outre, même si elles étaient recevables, l'arbitre pourrait ne pas leur accorder suffisamment de poids pour qu'elles puissent contrebalancer les preuves l'incitant à tirer une conclusion contraire, ce qui s'est produit en l'occurrence.

MESURES DISCIPLINAIRES

H-13 La Commission a dû trancher plusieurs questions de conflits d'intérêt. Dans l'affaire *St-Louis* (dossier de la Commission n° 166-2-8368), des preuves ont démontré qu'un employé de Revenu Canada, un comptable agréé, s'était à plus d'une reprise placé dans une situation de conflit d'intérêts en acceptant de faire de la tenue de livres, des déclarations d'impôt et d'autres travaux spécialisés pour un certain nombre d'amis et de connaissances tout en restant vérificateur à Revenu Canada. Depuis son entrée au Ministère, dix-huit ans auparavant, l'employé s'estimant lésé savait que ce ministère interdisait ce genre d'activité sous peine de congédiement. Il avait d'ailleurs signé chaque année une déclaration à cet égard. Toutefois, il a plusieurs fois fait fi de cette interdiction. Au moment de trancher la question, l'arbitre a rappelé la règle fondamentale régissant les situations de conflits d'intérêts, c'est-à-dire que tout fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation qui peut donner lieu à un réel conflit d'intérêts ou qui peut, aux yeux du public, sembler donner lieu à un tel conflit d'intérêts. Par conséquent, le seul fait qu'il puisse sembler exister un conflit d'intérêts suffit à établir l'infraction. Bien que l'employé s'estimant lésé ait prétendu qu'il s'agissait d'activités personnelles et privées qui échappaient à l'interdiction susmentionnée, l'arbitre a conclu que l'intégrité du système fiscal,

fondé sur l'auto-cotisation, devait prévaloir contre les droits des personnes et que l'employeur pouvait par conséquent régir les activités personnelles de l'employé s'estimant lésé sans violer la Déclaration canadienne des droits. Au moment d'évaluer la sévérité de la peine infligée, l'arbitre a tenu compte d'un certain nombre de circonstances atténuantes, notamment du dossier auparavant vierge de l'employé, de sa compétence supérieure, de l'absence de preuve de fraude ou d'activité douteuse à l'extérieur, de l'absence de lien entre ses activités extérieures et ses fonctions, et de l'absence de preuve indiquant qu'il avait touché une rémunération pour ses services. Il a également tenu compte du fait que, dans les affaires où des circonstances semblables avaient existé, et même dans les cas où des employés avaient touché une rémunération, seules des suspensions de durée relativement courte avaient été appliquées. Le congédiement a donc été réduit à une suspension à long terme. L'employeur et l'employé s'estimant lésé ont par la suite demandé à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de réviser et d'annuler la décision de l'arbitre. A la fin de l'année, les deux demandes étaient encore pendantes.

H-14 L'arbitre a jugé qu'un préposé au classement de la viande qui exploitait un commerce en dehors de ses heures de travail avait été renvoyé à juste titre de la Fonction publique après avoir refusé de dévoiler complètement la nature et l'importance de ses intérêts commerciaux et après avoir refusé de s'en départir malgré un ordre exprès de le faire. L'employé achetait pour son commerce de la viande provenant des abattoirs qu'il desservait dans le cadre de ses fonctions. Il y avait donc un conflit entre ses tâches de préposé au classement de la viande et ses intérêts commerciaux extérieurs. Il avait accès à des renseignements confidentiels dont étaient privés les autres détaillants et qui pouvaient l'aider à négocier le prix de la viande au moment de ses achats. En outre, il pouvait être tenté de classer la viande dans une catégorie inférieure pour pouvoir l'acheter à meilleur prix. Il existait également une possibilité que les abattoirs se sentissent obligées de consentir à l'employé s'estimant lésé un meilleur prix qu'aux autres acheteurs (affaire *Paterson*, dossiers de la Commission nº 166-2-10263, 10491 et 10492).

H-15 Dans une autre affaire de conflits d'intérêts, l'employé s'estimant lésé, un spécialiste des marchandises travaillant pour Douanes et Accise, Revenu Canada, avait accepté sans protester une réduction de tarif pour des traitements chiropractiques après que son chiropraticien, sur ses conseils, ait gagné un appel concernant le droit appliqué à une table de chiropractie importée. Quelque temps après, l'employé s'estimant lésé est retourné faire soigner son dos. Après que le chiropraticien lui eut facturé la somme totale pour ces traitements, l'employé s'estimant lésé a protesté et a changé de médecin. A une date ultérieure, en raison d'une modification apportée à la politique du Ministère, la demande de renouvellement du numéro d'exemption présentée par le chiropraticien a été rejetée. Il a cru à tort que l'employé s'estimant lésé, dans un geste de dépit, s'était arrangé pour que sa demande soit rejetée et il s'est plaint à l'employeur. Ce dernier a par conséquent suspendu l'employé s'estimant lésé pour une période de trois mois pour avoir accepté un avantage pour des services rendus dans le cadre de ses fonctions. L'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé, en acceptant sans protester une réduction de tarif, a commis une erreur de jugement qui méritait une mesure disciplinaire. Celui-ci a accepté une faveur ou a semblé en accepter une en échange de renseignements qu'il aurait dû normalement donner dans le cadre de son travail. En acceptant cette faveur, l'employé s'estimant lésé a permis à quelqu'un de croire que, pour des raisons de pur dépit, il pouvait faire annuler une

exemption de droit de douane qu'il avait obtenue pour cette personne. Il n'a pas seulement mis en cause la question de sa propre intégrité dans l'accomplissement de ses fonctions, mais également la réputation de son ministère. L'employé s'estimant lésé se devait de protester contre la réduction de tarif proposée par le chiropraticien. Si ce dernier avait insisté pour réduire le tarif malgré ses protestations, l'employé s'estimant lésé aurait dû dévoiler toute l'affaire à l'employeur. Toutefois, comme l'employé avait plutôt péché par omission que par perpétation, l'arbitre a réduit la peine à une suspension d'un mois (affaire *Larmond*, dossier de la Commission nº 166-2-9414).

H-16 Dans l'affaire *Dampier* (dossiers de la Commission nºs 166-2-10636 et 10854), l'arbitre, après avoir dûment tenu compte de certaines circonstances atténuantes, a réintégré dans ses fonctions un employé s'estimant lésé qui avait été congédié pour une agression non provoquée contre son surveillant, sans toutefois ordonner un remboursement de salaire. L'employé s'estimant lésé avait eu un dossier vierge pendant ses douze années de service précédentes. Les preuves ont démontré que l'agression était le fait d'une colère subite et momentanée et avait peu de chances de se reproduire. En outre, l'employé s'estimant lésé a prouvé qu'il regrettait son geste. Enfin, il était épileptique et aurait pu éprouver de grandes difficultés à trouver un autre travail.

H-17 Dans l'affaire *Vallières*, (dossier de la Commission nº 166-2-10953), l'employé s'estimant lésé, qui travaillait au ministère de la Défense nationale, s'est vu infliger une suspension de quarante jours pour une agression à coups de poing et de canif contre un collègue. Tout en admettant le caractère extrêmement grave de ce genre d'attaque, l'arbitre s'est dit d'avis que l'employeur avait omis de tenir compte, d'une part, de sa propre incapacité à résoudre un conflit sérieux qu'il savait exister depuis plus d'un an entre l'employé s'estimant lésé et la victime et, d'autre part, de la nature provocatrice du langage utilisé par cette dernière à l'endroit du premier. Quand il a réduit la peine disciplinaire à une suspension de vingt jours, l'arbitre a indiqué clairement que l'employeur ne pouvait s'attendre à ce que les mesures disciplinaires de celui-ci ne soient pas mitigées lorsqu'il s'est montré lui-même incapable de prendre les mesures nécessaires pour désamorcer une situation explosive dont il avait connaissance et qui avait de bonnes chances d'aboutir à un incident violent.

H-18 Un principe général régissant les relations entre un employeur et son employé veut que ce dernier obéisse sur-le-champ et dépose un grief plus tard s'il doute de la légitimité d'un ordre donné par son surveillant. Il existe toutefois une exception à cette règle. Elle concerne le refus d'exécuter une tâche qui pourrait être dangereuse. Dans l'affaire *Allalouf* (dossiers de la Commission nºs 166-2-9590 et 9627), l'arbitre, se reportant à la jurisprudence arbitrale existante, a affirmé que, pour justifier son refus d'effectuer une tâche censément dangereuse, un employé doit répondre aux conditions suivantes: 1) il doit croire honnêtement que la tâche en question est dangereuse; 2) il doit faire part de son opinion à la direction au moment de son refus, en donnant des précisions; 3) il doit étayer son opinion de données objectives; 4) il doit prouver que la tâche en question est exceptionnellement dangereuse. L'employé s'estimant lésé, qui travaillait comme chauffeur, a refusé de sortir la semi-remorque qui lui était assignée parce qu'il avait censément des motifs raisonnables de croire qu'elle était dangereuse. Pour cette raison, il s'est vu infliger une suspension. Quand il a rejeté les griefs, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé ne croyait pas honnêtement qu'il était dangereux de sortir la semi-

remorque en question. L'employé n'a pas non plus étayé son opinion de données objectives. De plus, le risque de «faire un tête-à-queue» que craignait censément l'employé s'estimant lésé est inhérent à son travail de chauffeur.

H-19 Pendant l'année à l'étude, la Commission a examiné plusieurs affaires où des représentants syndicaux ont subi des mesures disciplinaires plus sévères que d'autres membres de leur unité de négociation pour avoir participé à des arrêts de travail illégaux. Les employés s'estimant lésés ont prétendu que l'employeur avait fait preuve de discrimination à leur égard parce qu'ils occupaient des postes plus élevés dans la hiérarchie syndicale. Dans l'affaire *Santarossa et Piccinin* (dossiers de la Commission nos 166-2-9327 et 9328), l'arbitre a jugé que l'arrêt de travail avait été bien planifié et bien coordonné et ne constituait pas une réaction de masse spontanée comme l'avaient prétendu les employés s'estimant lésés. Néanmoins, une personne ne peut subir une peine plus sévère seulement parce qu'elle est une représentante syndicale qui se comporte comme les autres employés. Cependant, l'employeur a à juste titre conclu, en se fondant sur les probabilités, que les employés s'estimant lésés avaient joué un rôle de chef de file dans l'arrêt de travail et avaient encouragé d'autres employés à y participer. C'est l'exercice de ce rôle de chef de file qui a incité l'employeur à imposer une peine plus sévère aux employés s'estimant lésés qu'à d'autres employés. Pour cette raison, cette mesure ne constituait pas de la discrimination. L'arbitre, dans l'affaire *Beaupré et Oldale* (dossiers de la Commission nos 166-2-9606 et 9607), qui avait dû trancher une situation semblable, avait conclu dans le même sens.

H-20 Dans l'affaire *Hefferman et White* (dossiers de la Commission nos 166-2-9858 et 9859), l'arbitre a jugé que le droit de distribuer des documents du syndicat dans les locaux de l'employeur était assujetti à certaines conditions. Des représentants syndicaux qui avaient refusé d'obéir à un ordre du directeur de l'établissement leur demandant de cesser de distribuer un bulletin incitant les employés à déclencher une grève illégale ont fait l'objet d'une mesure disciplinaire justifiée.

H-21 Dans une autre affaire, l'arbitre a jugé qu'un employé avait subi à juste titre une mesure disciplinaire pour avoir perturbé le travail en exprimant à voix haute ses opinions religieuses et politiques et en les imposant à ses collègues. Toutefois, l'arbitre a fait part de ses réserves à l'égard du droit de l'employeur d'empêcher, sous menace de mesure disciplinaire, un employé d'exprimer simplement ses opinions personnelles à son lieu de travail (affaire *McPherson*, dossier de la Commission no 166-2-9729).

H-22 Un infirmier travaillant au centre de détention fédéral à sécurité maximale de Laval a été suspendu pendant 10 jours à la suite d'incidents qui ont abouti au décès d'un détenu. L'employeur l'avait jugé coupable de négligence ou d'insouciance dans l'exécution de ses fonctions. L'arbitre a déterminé que l'employé s'estimant lésé avait d'abord prescrit des médicaments par téléphone à la suite d'un appel d'un gardien, qui s'inquiétait de l'état d'un prisonnier souffrant. Ce n'est qu'après un deuxième appel, cette fois de la part du chef du Centre, que l'employé s'estimant lésé s'est rendu dispenser des soins au détenu, qui est décédé pendant son transfert à l'infirmerie de la prison. Selon l'arbitre, il y a eu une erreur de diagnostic, et non de la négligence ou de l'insouciance. En agissant comme il l'a fait, c'est-à-dire en appelant un médecin sans tarder et en s'assurant que le traitement prescrit était approprié, l'employé s'estimant lésé, infirmier expérimenté, s'est comporté comme il le devait, compte tenu des renseignements

dont il disposait, et ce, conformément aux ordres permanents de l'établissement et à la procédure habituelle. Ainsi, l'employé s'estimant lésé avait agi exactement comme il le fallait et il n'y avait pas lieu de lui imposer une mesure disciplinaire en raison de l'issue malheureuse de la maladie (affaire *Déry*, dossier de la Commission nº 166-2-9773).

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

H-23 Essentiellement, une convention collective oblige l'employeur à assurer du travail à ses employés à un endroit déterminé, et astreint les employés à exécuter ce travail. Dans les cas de conflits ou de litiges reliés au travail, ces obligations font que l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour assurer l'accès au lieu de travail et que les employés doivent s'efforcer dans la mesure du possible de se présenter au travail. Dans l'affaire *Morneau et autres* (dossiers de la Commission nºs 166-2-10080, 10103, 10104, 10122 et 10127), les employés s'estimant lésés ont affirmé qu'ils n'avaient pu se présenter au travail pour une raison qui ne leur était pas attribuable, soit la présence d'un piquet de grève qu'ils avaient refusé de traverser et que leurs salaires n'auraient pas dû être réduits. À la demande de l'employeur, les employés s'estimant lésés s'étaient présentés au travail à un autre endroit. Là, l'employeur avait fourni des places de stationnement surveillées et s'était arrangé pour que la police aide les employés à pénétrer sur les lieux de travail. Les instructions concernant l'attitude à adopter dans ce genre de conflit avaient été affichées et distribuées aux employés. Certains employés avaient traversé le piquet de grève sans avoir été indûment harcelés ou ennuyés, mais les employés s'estimant lésés ont, eux, refusé d'agir de même sous prétexte de crainte de blessures à eux-mêmes ou aux membres de leur famille, de désir de prévenir un climat de travail défavorable ou de «solidarité syndicale». Ayant conclu que l'employeur avait pris des mesures raisonnables pour protéger les employés, l'arbitre a indiqué que ceux-ci n'avaient pas de motif raisonnable pour refuser de traverser les piquets de grève et que la maxime «*pas de travail, pas de rémunération*» s'appliquait. Toutefois, il a jugé que, pendant la période qui séparait le moment où les employés se sont présentés au travail à l'endroit indiqué par l'employeur et celui où ils avaient refusé de traverser les piquets de grève, ils étaient au service de l'employeur. L'arbitre a jugé que cette période devait être rémunérée.

H-24 Les dispositions de la convention collective peuvent permettre à l'employeur de s'écarter des pratiques établies régissant l'acquisition et l'utilisation des crédits de congé de maladie. Il n'a qu'à informer les employés qu'il a modifié les procédures existantes. Par conséquent, un employé qui se fait porter malade n'a pas automatiquement droit à un congé de maladie sans certificat, même s'il possède les crédits de congé de maladie nécessaires. Dans l'affaire *Tanguay* (dossier de la Commission nº 166-2-10035), l'employeur avait tenu des réunions pour informer les employés qu'en raison de la possibilité d'une grève de la part des employés d'un autre groupe professionnel, ils devraient dorénavant étayer leurs demandes de congé de maladie de certificats médicaux. Cependant, cet avertissement oral n'avait pas été suivi de directives écrites. Cette façon de procéder était contraire aux attentes exprimées par l'employé s'estimant lésé et, par conséquent, celui-ci a omis de satisfaire aux nouvelles exigences de l'employeur. L'arbitre a jugé que la réunion tenue par l'employeur répondait aux

exigences énoncées par les mots «à moins d'indications contraires de la part de l'employeur» qui se trouvent dans le préambule de la convention collective pertinente. Le geste de l'employeur, qui a refusé à l'employé s'estimant lésé un congé de maladie sans certificat, était par conséquent justifié, puisque ce dernier avait persisté à ne pas fournir à ses supérieurs le certificat médical exigé.

H-25 Le droit à un congé annuel rémunéré est l'un des principaux avantages dont bénéficient les employés. Cet avantage s'accompagne dans la plupart des conventions collectives de dispositions traitant de l'accumulation des crédits de congé annuel et du report de ces crédits à une année ultérieure lorsque ceux-ci n'ont pas tous été utilisés pendant l'année de leur acquisition. Les fonctionnaires fédéraux, quant à eux, ont également la possibilité de bénéficier d'un complément de crédits de congés anticipés équivalant au maximum qu'un employé peut acquérir au cours d'une année. Dans l'affaire *Caron et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-9396 et 9398 à 9400), il a fallu déterminer si l'employeur pouvait obliger les employés à utiliser des crédits de congés anticipés avant les crédits reportés, lesquels sont automatiquement transférés la première année, mais font l'objet de l'approbation de l'employeur avant d'être transférés la deuxième année. L'arbitre a fait remarquer que les crédits de congé annuel sont accumulés chaque mois à un certain rythme, à condition qu'un employé travaille au moins dix jours au cours de ce mois. Il était d'avis que la question mettait en opposition deux types de crédits de congé annuel: ceux que les employés obtenaient sous la forme d'un droit acquis parce qu'ils avaient travaillé le nombre de jours requis et ceux découlant du seul droit conféré par la convention collective, qui était celui de les utiliser à l'avance. Pour ce qui est des activités quotidiennes, cette distinction a peu de signification pour l'employeur car quelle que soit la façon dont on appelle les crédits utilisés, le résultat pour l'employeur est le même, c'est-à-dire que les employés sont absents du lieu de travail. L'arbitre était par conséquent d'avis que l'employeur ne pouvait d'aucune façon tenter d'empêcher les employés de bénéficier de ce droit. Étant donné l'éventualité d'une perte pour certains employés, au cas où ils ne pourraient utiliser des «congés acquis» précédemment, il a été jugé qu'il faudrait leur accorder la priorité sur les crédits anticipés.

H-26 L'employée s'estimant lésée travaillait deux jours par semaine de façon permanente. Elle a soutenu qu'elle était protégée par les clauses de la convention collective portant sur les congés annuels et les congés de maladie. L'employeur lui a refusé le droit à ces genres de congé sous prétexte qu'un employé doit travailler au moins 10 jours par mois pour y avoir droit. Une autre clause de la convention collective précise toutefois que, dans le cas des employés à temps partiel, ces avantages sont proportionnels au nombre de jours de travail. En faisant droit au grief, l'arbitre a jugé que cette disposition précisait les autres clauses de la convention collective. L'employée s'estimant lésée avait droit à des congés annuels et à des congés de maladie proportionnels à ses heures de travail (affaire *Cuffaro*, dossier de la Commission nº 166-2-9614).

H-27 Dans l'affaire *Pottinger* (dossier de la Commission nº 166-2-9004), l'employé s'estimant lésé est tombé malade pendant qu'il prenait certains congés compensatoires auxquels il avait droit en vertu de la convention collective. Une disposition de celle-ci permet à un employé de convertir ses congés annuels en congés de maladie à condition qu'il produise un certificat médical. S'appuyant sur cette disposition, l'employé s'estimant lésé a demandé de convertir

des congés compensatoires en congés de maladie. L'arbitre a jugé que cette interprétation constituerait en fait un ajout à la convention collective, ce qui est hors de la compétence d'un arbitre et a rejeté le grief. Aucune clause de la convention collective ne préserve les journées de congé compensatoire dans une situation d'incapacité, et il aurait fallu qu'il soit expressément indiqué que cette protection s'y applique comme dans le cas des congés annuels.

H-28 Pour pouvoir réassigner le travail ou refaire le calendrier, l'employeur avait demandé à l'employé s'estimant lésé de téléphoner à son surveillant le plust tôt possible pour l'informer d'une absence éventuelle. Lorsque l'employé s'estimant lésé a refusé de se conformer à cette directive, son surveillant lui a refusé un congé de maladie. Avant de faire droit au grief, l'arbitre a jugé que l'employeur avait confondu mesure administrative et mesure disciplinaire. Le refus de l'employé s'estimant lésé d'avertir son surveillant par téléphone était en fait un acte d'insubordination pour lequel il aurait pu subir une mesure disciplinaire. Toutefois, le refus du congé de maladie ne pouvait être justifié par des motifs disciplinaires. L'employé s'estimant lésé s'était conformé aux dispositions de la convention collective reliées à l'admissibilité aux congés de maladie rémunérés et y avait droit (affaire *Murray*, dossier de la Commission nº 166-2-9808).

H-29 Lorsqu'une convention collective prévoit qu'un employé a droit à un maximum de deux heures de congé de maladie durant un poste sans perte de crédits de congé de maladie ni retenue de salaire, le fait d'exiger d'abord qu'il soit en fonction au moins six heures pendant ce poste signifie que la présence d'un employé est nécessaire au lieu de travail pendant cette période. Dans l'affaire *Provost* (dossier de la Commission nº 166-2-10508), une employée qui est arrivée cinq minutes en retard au travail un certain jour et qui, ce même jour, a demandé un congé de maladie pour une période de deux heures à la fin du poste, s'est donc vu déduire une demi-journée de congé de maladie pour n'avoir pas été en fonction pendant le minimum requis de six heures. L'arbitre n'a accordé aucun poids à l'argument de l'employée selon lequel l'expression *en fonction* s'appliquait exclusivement aux heures de travail prévues, l'inexécution du travail ou le retard d'un(e) employé(e) n'intervenant pas. Faisant remarquer qu'il n'était pas possible d'établir que le temps où un employé est en retard équivaut au temps passé en pause-repas, l'arbitre a jugé qu'il fallait que l'employeur puisse exercer une surveillance, un contrôle ou une direction quelconque pour dire qu'un employé est en fonction. Par conséquent, l'employeur doit au moins être en mesure de donner un ordre pour qu'un employé soit considéré comme étant en fonction.

H-30 Certains avantages, principalement les congés sous leurs différentes formes, sont accordés en vertu de la plupart des conventions collectives sous réserve de certaines conditions existant au lieu de travail ou, pour employer l'expression habituelle, de certaines «*nécessités du service*». Dans l'affaire *Hollier et Willis* (dossiers de la Commission nºs 166-2-10526 et 10527), la demande présentée par deux contrôleurs de la circulation aérienne en vue d'obtenir un an de congé pour travailler à l'étranger, en vertu des dispositions de la convention collective, a été rejetée en raison des nécessités du service, à savoir la mise en œuvre d'un nouveau système de contrôle de la circulation aérienne et l'existence d'une grave pénurie de personnel. Les employés s'estimant lésés ont affirmé qu'étant donné les nombreuses années de planification qui avaient précédé la mise en œuvre de ces nouveaux systèmes, la pénurie de personnel était

directement attribuable à une mauvaise gestion de la part de la direction. Ils ont prétendu qu'il aurait été possible de résoudre le problème de la dotation en permettant aux contrôleurs d'effectuer des heures supplémentaires et que les nécessités du service n'y étaient pour rien. Pour rejeter le grief, l'arbitre a fait appel à la distinction entre les questions reliées à la dotation et celles qui sont rattachées aux nécessités du service. Il a conclu que la dotation était une prérogative de la direction et que la mise en œuvre des nouveaux systèmes ne permettait pas en soi de conclure que les nécessités du service empêchaient d'approuver les congés demandés. Toutefois, étant donné les problèmes à court terme causés par la mise en œuvre, l'arbitre a déterminé qu'il existait des questions qui allaient au-delà des questions de «dotation» et qui pouvaient être comprises dans les «nécessités du service». Il a reconnu que le coût des heures supplémentaires n'est peut-être pas un facteur important sur une courte période, mais il a jugé qu'il s'agissait d'une considération importante lorsque l'employeur doit se passer de deux employés pendant une période d'un an ou plus.

H-31 De même, dans l'affaire *Noakes* (dossier de la Commission nº 166-2-9688), des contrôleurs de la circulation aérienne en fonction ont été privés de pauses de repas et de repos pendant certaines périodes de l'année, c'est-à-dire pendant l'été, parce que les conditions d'exploitation exigeaient alors qu'ils effectuent des journées plus longues. La convention collective obligeait l'employeur à fournir aux employés des pauses-repas et des pauses de détente. L'arbitre a par conséquent dû déterminer si l'employeur pouvait légitimement invoquer le manque de personnel créé par une activité saisonnière accrue pour ne pas répondre aux exigences par ailleurs légitimes de la convention collective. Il a reconnu qu'un manque de personnel, même s'il s'agit d'une question rattachée aux nécessités du service, ne pourrait être considéré en soi comme une nécessité du service qui justifierait une dérogation à l'objet et à l'intention d'une clause de bonne foi d'une convention collective. Toutefois, l'arbitre s'est dit d'avis que l'employeur n'est pas tenu d'engager du personnel superflu pour répondre à cette exigence. Il a jugé que les parties avaient conclu une entente implicite, en ayant recours à l'expression «si les nécessités du service le permettent», selon laquelle, le bien-être du public pourrait exiger, dans certaines circonstances, la présence permanente d'employés au lieu de travail. L'absence de définition de pauses-repas ou de pauses de détente dans la convention collective indique clairement que les parties s'étaient engagées mutuellement à déterminer au besoin les circonstances où il n'est pas possible d'accorder ces pauses.

H-32 Les heures supplémentaires, avec le supplément de rémunération qu'elles apportent, constituent un avantage fort recherché. Comme les chances d'effectuer des heures supplémentaires sont souvent jalousement gardées par les employés en mesure d'en profiter, la plupart des conventions collectives prévoient une formule permettant d'allouer équitablement ces chances. Ces clauses, toutefois, ne garantissent pas qu'un employé recevra une rémunération supplémentaire lorsque certaines conditions établies dans la convention collective ne sont pas respectées. Dans l'affaire *Martin* (dossier de la Commission nº 166-2-9647), l'employé s'estimant lésé avait demandé à titre de compensation l'équivalent des quatre heures supplémentaires que l'employeur avait omis de lui offrir dans le délai prescrit par la convention collective. Parce que l'employeur avait omis de l'informer au moins une heure à l'avance, de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, l'employé a refusé l'offre de travail supplémentaire rémunéré, mais a prétendu avoir droit, en raison du retard de l'employeur, à la

rémunération équivalente. Faisant remarquer que la convention collective ne contenait aucune précision quant aux conséquences pour l'employeur d'une telle situation, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait le droit de refuser des heures supplémentaires, mais qu'il ne pouvait réclamer de dédommagement pour des dommages subis par suite de sa propre action, dommages qu'il n'avait d'ailleurs pu prouver. La protection implicite accessible aux employés en cas d'occasions offertes en retard est qu'ils ont le droit de refuser d'effectuer les heures supplémentaires offertes. Une fois qu'il a opposé un refus, l'employé ne peut réclamer de dédommagement pour un tort qu'il s'est occasionné lui-même, en rejetant une occasion d'effectuer des heures supplémentaires.

H-33 De même, la rémunération au taux des heures supplémentaires n'est versée que lorsque le travail a réellement été exécuté. Il y a donc lieu de se demander ce qui constitue un travail réel. Dans l'affaire *Lapierre* (dossier de la Commission nº 166-2-9258), un travailleur de nuit a reçu de l'employeur l'ordre de subir un examen médical pour un accident de travail. L'examen médical a été effectué durant la journée et a pris quatre heures du temps de l'employé s'estimant lésé. Celui-ci a demandé d'être remboursé au taux des heures supplémentaires puisqu'il avait subi l'examen médical en dehors de ses heures normales de travail et à la demande expresse de l'employeur. La convention collective stipulait que le droit à la rémunération dépend du fait que l'employé s'estimant lésé a rendu ou non des services. Après avoir consulté les définitions du terme «*travail*» dans différents dictionnaires, l'arbitre a jugé que l'examen médical, même s'il avait été ordonné par l'employeur, n'équivalait pas à un travail ou à l'exercice de l'activité professionnelle pour laquelle l'employé s'estimant lésé avait été engagé ou qui faisait l'objet de son «*contrat*» de travail. Au cours de l'examen médical, l'employé s'estimant lésé n'a pas mis son activité professionnelle à la disposition de l'employeur et ne s'est pas subordonné à ce dernier en vue de l'exécution de cette activité pour laquelle l'employeur s'engage à lui verser un salaire ou une rémunération. Le congé compensatoire accordé par l'employeur équivalait à un geste de pure bonté qui ne reconnaissait ni ne créait un droit. Le renvoi à la Cour d'appel fédérale a été par la suite rejeté.

H-34 Les effets néfastes de la fumée pour les fumeurs et les non-fumeurs qui se trouvent dans leur voisinage immédiat ont fait l'objet de plusieurs débats brûlants au cours des dernières années. Il n'est donc pas surprenant que cette question ait donné lieu à un grief. Dans l'affaire *Patenaude* (dossier de la Commission nº 166-2-10428), l'employé s'estimant lésé, un contrôleur de la circulation aérienne non-fumeur, a prétendu que ce type de travail exigeait une concentration élevée, un renouvellement annuel du permis et un examen du cœur, qu'il devrait être interdit de fumer à la tour de contrôle de l'aéroport de Québec et que l'employeur devrait mettre une salle à la disposition des employés qui désirent fumer. Le grief prétendait que le but général de la convention collective et ses clauses sur les conditions de travail et la sécurité visaient à favoriser le bien-être des employés de même que la salubrité des conditions de travail. A l'appui de son allégation, l'employé s'estimant lésé a demandé l'autorisation de présenter des documents médicaux et scientifiques portant sur les conséquences de la fumée sur la santé mentale et physique tant des «fumeurs actifs» que des «fumeurs passifs» et démontrant que celle-ci rendait l'air malsain. Toutefois, la question a finalement porté sur la recevabilité de ce genre de preuve, l'arbitre ayant indiqué qu'il ne pouvait, dans les circonstances particulières de cette affaire, envisager de recevoir ces preuves car leur validité ne pouvait être vérifiée par le biais d'un contre-interrogatoire.

H-35 Il est reconnu depuis longtemps que le terme cessation d'emploi ne reflète pas toujours exactement la nature réelle des moyens pris par l'employeur pour mettre fin à une relation d'emploi. Par conséquent, un geste qui peut sembler à première vue échapper à la compétence d'un arbitre peut en fin de compte être renvoyé à l'arbitrage après un examen des gestes de l'employeur. Dans l'affaire *Gauthier* (dossier de la Commission nº 166-2-10403), un employé dont de nombreuses absences antérieures étaient attribuables à un alcoolisme chronique et symptomatique, a été accusé, après s'être absenté, d'avoir abandonné son poste. Cette mesure suivait un avertissement de l'employeur selon lequel il pourrait avoir recours à cette mesure puisque, selon lui, l'employé pouvait contrôler sa consommation d'alcool. Indiquant qu'il existait trois conditions préalables à une déclaration d'abandon de poste, l'arbitre a conclu qu'il fallait que l'employé se soit absenté au moins une semaine et que la Commission de la Fonction publique ait reçu un avis en bonne et due forme confirmant l'abandon de poste. L'arbitre a conclu que l'employeur avait satisfait aux deux premières. La troisième condition, selon laquelle le sous-chef doit être d'avis que l'employé est responsable de son absence, a toutefois été jugé inobservée, car il n'existait aucune preuve que l'absence de l'employé avait été causée par l'alcool. L'arbitre a cité l'affaire *Morin c. la Reine* [1979], 2 C.F. 642, qui étaye le principe selon lequel, pour exercer son pouvoir discrétionnaire de façon prudente, sage et raisonnable, le sous-chef doit d'abord obtenir les renseignements de l'employé et de ses supérieurs avant de conclure que l'employé était responsable de son absence. Comme les preuves relatives à sa compétence ont démontré que l'absence était causée par d'autres motifs que l'alcoolisme, l'arbitre a jugé que le sous-chef ne pouvait raisonnablement conclure que l'employé était responsable de son absence. L'arbitre a accepté d'exercer sa compétence puisqu'il a considéré que le geste de l'employeur était en fait un congédiement disciplinaire déguisé. Une demande subséquente d'ordonnance d'interdiction de statuer a été admise par la division des appels de la Cour fédérale du Canada (dossier nº T-1070-82, décision non encore publiée), empêchant ainsi l'arbitre de juger du bien-fondé du grief. A la fin de l'année, un appel de cette dernière décision a été déposé à la Cour d'appel fédérale. Il est actuellement pendant.

H-36 Dans l'affaire *Stapleton* (dossier de la Commission nº 166-2-9712), l'employé s'estimant lésé a été incapable d'exécuter une partie importante de ses fonctions parce que son permis de conduire avait été suspendu pour une période de neuf mois à la suite d'accusations portées en vertu du Code criminel. Après plusieurs vaines tentatives en vue de trouver un arrangement qui satisfasse toutes les parties en cause, l'employeur a accordé à l'employé s'estimant lésé un congé sans traitement pour le reste de la période au cours de laquelle son permis était suspendu, soit environ sept mois. L'employé s'estimant lésé a prétendu qu'en vertu de la convention collective, un congé ne pouvait lui être imposé unilatéralement. L'arbitre a rejeté cet argument en se fondant sur la décision rendue dans l'affaire *Kelly* (dossier de la Commission nº 168-2-96). Une autre disposition de la convention collective précise qu'un employé n'a droit à une rémunération qu'en contrepartie de services rendus. Au cours de la période en question, l'employé s'estimant lésé n'a pu exécuter toutes les fonctions du poste. En outre, l'employeur a offert à l'employé s'estimant lésé de le muter à un poste d'un niveau inférieur pour le reste de la période au cours de laquelle son permis était suspendu. Comme il a rejeté cette offre, il ne peut prétendre que son inactivité est uniquement la faute de l'employeur.

H-37 Dans l'affaire *Berry* (dossier de la Commission nº 166-2-11263), l'employé s'estimant lésé a prétendu qu'il avait droit à l'indemnité de vie chère prévue par la convention collective pour toutes les heures qui lui avaient été payées au taux des heures supplémentaires. L'employeur a interprété cette clause comme restreignant l'application de la clause d'indemnité de vie chère aux heures payées au taux normal et a voulu produire, à l'appui de cette allégation, des preuves extrinsèques portant sur des pratiques antérieures des parties à cet égard. L'arbitre a jugé que, comme le libellé de la convention collective était clair et sans ambiguité, ce genre de preuve n'était pas nécessaire. L'arbitre a jugé que les dispositions de la convention collective sur l'indemnité de vie chère s'appliquaient à toutes les heures pour lesquelles l'employé s'estimant lésé avait été rémunéré, qu'il s'agisse d'heures payées au taux normal ou au taux des primes et il a fait droit aux griefs. Toutefois, les indemnités de vie chère ne sont pas «incorporées»aux taux des heures supplémentaires, ce qui créerait un nouveau taux. Une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et annuler la décision de la Commission était pendante à la fin de l'année.

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

H-38 Un renvoi en vertu de l'article 98 de la Loi a été présenté par l'employeur à la suite d'une grève illégale à laquelle ont participé des employés de l'unité de négociation. L'employeur a prétendu que ni l'agent négociateur ni ses syndicats constitutifs n'avaient pris de mesures raisonnables pour empêcher et faire cesser la grève, comme l'exigeaient les dispositions de la convention collective applicable. L'employeur a réclamé des dommages-intérêts pour les pertes financières qu'il avait censément subies par suite de la grève. Se fondant sur le raisonnement suivi dans la décision rendue par le professeur Laskin (ce qu'il était alors) dans l'affaire *Polymer Ltd.* (1958) 10 L.A.C. 31 et 51 (décision confirmée ultérieurement par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Imbleau c. Laskin* [1962], R.C.S. 338), l'arbitre a jugé que la loi investissait l'arbitre du pouvoir de trancher un renvoi présenté en vertu de l'article 98 et d'ordonner une réparation en faveur de l'employeur s'il est clair que la convention collective a été violée par l'agent négociateur et si les preuves ont démontré que l'employeur avait subi des pertes. L'arbitre a jugé qu'il n'existait pas de preuve qu'un représentant national ou un représentant autorisé d'un syndicat de l'agent négociateur ait contribué au déclenchement de la grève. En outre, des mesures raisonnables avaient été prises en vue de résoudre la question le plus vite possible. Il n'est pas réaliste de s'imaginer que les gestes posés par un syndicat local, si important soit-il, puissent être imputés au syndicat auquel il est affilié, à moins, bien sûr, que ce comportement n'ait été encouragé ou appuyé par ce syndicat. En outre, les preuves ont établi que l'employeur n'avait pas subi de pertes financières par suite de la grève illégale. Pour ces raisons, l'arbitre a rejeté le renvoi présenté par l'employeur en vertu de l'article 98 (affaire le *Conseil du Trésor et le Conseil des unions des postes*, dossier de la Commission nº 169-2-41).

H-39 Dans l'affaire *le Syndicat des postiers du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission nº 169-2-356), l'arbitre a fait droit en partie au renvoi de l'agent négociateur. Il a conclu qu'en vertu de la convention collective, le privilège de choisir en premier la période de congé est déterminée selon l'ancienneté, que l'ancienneté des employés à temps partiel est calculée différemment de celle des

employés à plein temps, et qu'il fallait établir un calendrier de vacances séparé pour ces derniers. L'arbitre a jugé qu'une interprétation adéquate de la convention collective exigeait qu'un nombre suffisant d'employés réguliers et d'employés à temps partiel soient présents pour satisfaire aux normes de service, compte tenu de la charge de travail et des absences prévisibles. Par conséquent, il a rejeté l'allégation de l'employeur selon laquelle il avait répondu à ses obligations puisqu'il y avait suffisamment de personnel régulier à plein temps pour suppléer aux absences. L'arbitre a ordonné à l'employeur de prendre les mesures de dotation nécessaires afin qu'il existe suffisamment d'employés réguliers à temps partiel pour répondre aux normes de service, compte tenu des absences et de la charge de travail prévisibles. Toutefois, il a rejeté l'allégation de l'agent négociateur selon lequel l'employeur avait violé des dispositions de la convention collective en modifiant le calendrier des postes de certains employés sans l'avoir consulté auparavant. Les seules personnes touchées par ce changement étaient des remplaçants. Pour cette raison, l'arbitre a jugé que le geste de l'employeur tombait sous le coup d'une exception prévue expressément par la convention collective. L'agent négociateur a présenté une demande de révision et d'annulation de cette décision à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. A la fin de l'année, la décision était pendante.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

I-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique indique les questions qui peuvent faire l'objet ou non d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

> 70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2)[1] s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

I-2 Dans les affaires suivantes, où l'employeur s'est opposé aux propositions présentées par l'agent négociateur, la Commission a admis l'objection et a décidé qu'elle n'avait pas compétence, aux termes de la Loi, pour rendre une décision à l'égard de la proposition:

— *Une proposition en vue de faire établir un programme de recyclage pour le groupe des gardiens de phare lorsque des changements technologiques sont*

---

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit

> (2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
>
> a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou
>
> b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

susceptibles de rendre excédentaires les postes de ces employés. Les employés auraient continué de recevoir leur plein salaire jusqu'à ce qu'ils soient recyclés. La Commission a jugé que cette proposition comportait l'établissement d'un programme de recyclage par l'employeur et qu'elle n'accordait qu'un intérêt secondaire à la question de la rémunération. La Commission estimait n'avoir pas compétence pour rendre une décision obligeant l'employeur à mettre en œuvre un tel programme (*décision intéressant les gardiens de phare*, dossier de la Commission 185-2-253).

— *Une proposition visant à faire en sorte que les employés dont le poste a été déclassé à la suite de la reclassification des membres du groupe ES soient rémunérés au taux correspondant à celui de leur ancien niveau, et ce, jusqu'à ce que leur poste devienne vacant.* La Commission a jugé que cette proposition n'était pas visée dans l'article 70 de la Loi étant donné que son objet essentiel était de limiter les effets d'une reclassification à un niveau inférieur des postes des employés concernés. C'est l'article 7 de la Loi qui établit le pouvoir exclusif du Conseil du Trésor en matière de classification des employés (*décision intéressant le groupe de l'économique, de la sociologie et de la statistique, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission 185-2-259).

— *Une proposition visant à ce que la décision maintienne les dispositions concernant les régimes de retraite et les avantages sociaux figurant dans la convention collective antérieure, mais non comprises dans les offres du Conseil du Trésor.* La Commission a jugé que les dispositions du paragraphe 70(4) de la Loi limitaient sa compétence et qu'elle ne pouvait trancher la question des régimes de retraite et des avantages sociaux dans une décision arbitrale (*ibid.*).

— *Une proposition afin qu'un employé ne fasse l'objet d'aucune sanction ou perte de traitement du fait qu'il s'absente de son lieu de travail à cause de conditions qui constituent un danger pour sa sécurité ou pour sa santé ou pour celles d'une autre personne.* La Commission a déclaré que la clause avait trait essentiellement à la sécurité et à l'hygiène sur les lieux de travail des employés, et non aux normes de discipline, et que, par conséquent, elle ne tombait pas sous le coup du paragraphe 70(1) de la Loi et n'était pas arbitrable (*ibid.*).

— *Une proposition selon laquelle les employés qui refusent de franchir une ligne de piquetage ou de faire du travail d'employés en grève ne feraient l'objet d'aucune mesure disciplinaire qui soit plus sévère qu'une réprimande écrite.* La Commission a jugé que l'objet de cette clause n'était pas compris dans le paragraphe 70(1) de la Loi et qu'elle ne relevait donc pas de sa compétence (*ibid.*).

I-3 Dans les cas suivants, où l'employeur s'était opposé à la proposition de l'agent négociateur, la Commission n'a pas retenu son objection et a accepté de trancher la question:

— *Une proposition voulant que la Commission fixe le montant de l'indemnité à verser à un employé en congé d'études.* La Commission a décidé que le congé d'études peut être perçu comme une indemnité ou comme un pourcentage du salaire, mais il constitue néanmoins une forme de traitement

et relève donc de la compétence de la Commission. Tel était le cas même si l'employé était en «congé non payé» (*décision intéressant le groupe de la vérification*, dossier de la Commission 185-2-246).

I-4 Dans une proposition relative à la durée du travail, l'agent négociateur a demandé que la semaine normale de travail soit réduite de 37½ heures à 35 heures réparties sur cinq jours de sept heures chacun. Bien que, dans le passé, la Commission ait refusé de donner suite à cette proposition dans diverses décisions et qu'elle ait invité les parties à résoudre elles-mêmes cette question, elle a consenti sans enthousiasme dans la présente affaire à réduire la semaine de travail à 36 heures ¼. Nonobstant cette décision, elle a tenu à rappeler aux parties qu'il leur était préférable de conjuguer leurs efforts pour résoudre elles-mêmes cette question (*décision intéressant le groupe de la gestion des finances*, dossier de la Commission 185-2-257).

I-5 Par le renvoi d'un différend à l'arbitrage, l'agent négociateur a tenté d'obtenir la parité salariale avec les employés faisant partie de l'administration centrale de la Fonction publique et a proposé à cette fin le versement d'un supplément de rémunération annuelle de $800 aux employés qui occupent des postes désignés par l'employeur comme étant bilingues et exigeant que leurs titulaires possèdent les connaissances linguistiques demandées. Ce montant représentait la différence entre la rémunération de l'employé de l'extérieur et celle d'une personne faisant partie de l'administration centrale de la Fonction publique et bénéficiant d'une prime au bilinguisme. Tout en souscrivant à l'objectif de la parité salariale, l'employeur a déclaré qu'il n'était pas autorisé à verser une prime au bilinguisme. Compte tenu de l'intention expresse des parties d'atteindre la parité salariale avec l'administration centrale de la Fonction publique, la Commission a jugé que le supplément de rémunération proposé devrait être accordé (*catégorie du soutien administratif, décision intéressant le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada*, dossier de la Commission 185-15-258).

J

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

J-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)[1] s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi. En 1979, un agent négociateur a contesté devant la Cour fédérale le pouvoir du président de refuser de renvoyer certaines questions à un bureau de conciliation. Dans un jugement rendu le 29 février 1980[2], le juge Dubé de la division de première instance a maintenu la pratique adoptée par le président et a déclaré que celui-ci avait un certain pouvoir discrétionnaire qui l'autorisait à modifier l'exposé des questions présentées par les parties en éliminant celles qu'il jugeait incompatibles avec les dispositions de la Loi. L'agent négociateur en a appelé de ce jugement devant la Cour d'appel fédérale, mais il s'est désisté après la fin de l'année.

---

[1]Le paragraphe 56(2) se lit comme suit :

> (2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi
>
> a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou
>
> b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

[2]*Syndicat des postiers du Canada c. J. H. Brown et autres* [1980] 2 C.F. 435.

QUESTIONS NÉGOCIABLES

J-2 Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables en vertu de la Loi:

- *Proposition selon laquelle un employé ne doit pas être l'objet d'une mesure disciplinaire ni d'un congédiement sans motif valable.* Comme elle a trait aux normes de discipline, cette proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (*mandat concernant le groupe de la navigation aérienne*, dossier de conciliation nº 190-2-103).

- *Proposition selon laquelle un employé qui, sans être en disponibilité, est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré pour tout le temps qui s'écoule à partir du moment où il quitte son domicile jusqu'à ce qu'il y retourne.*

- *Proposition voulant, d'une part, que l'employeur avise par écrit l'agent négociateur au moins six mois à l'avance de tout changement technologique d'importance qui pourrait influer sur le statut professionnel ou les conditions de travail des employés et, d'autre part, qu'il accepte de consulter l'agent négociateur dans le dessein de résoudre les problèmes pouvant découler de ce changement technologique.* Comme l'employeur a admis que la Loi n'interdisait pas de renvoyer ces questions à un bureau de conciliation, le président a inclus les propositions dans le mandat. Ce faisant, il a conclu qu'il ne lui appartenait pas au moment d'établir un mandat de bureau de conciliation de déterminer si les parties, comme le voulait une allégation de l'employeur réfutée par l'agent négociateur, avaient l'intention de traiter du contenu des propositions conformément à une entente intervenue au Conseil national mixte. Quoique les propositions aient été renvoyées au bureau de conciliation, le président a exprimé l'espoir que les parties chercheraient à résoudre ces questions conformément aux ententes du Conseil national mixte dont l'employeur avait fait mention, pourvu, bien sûr, que celles-ci soient applicables (*mandat concernant le groupe des services divers*, dossier de conciliation nº 190-2-104).

- *Proposition voulant que les enregistrements audio-visuels, les imprimés mécanographiques des communications ATC et les transcriptions des enregistrements sonores ne soient pas utilisés comme éléments de preuve directs devant des tierces parties dans les affaires portant sur des mesures disciplinaires ou sur des cas d'incompétence prévus à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sauf si l'employeur et l'agent négociateur y consentent tous les deux.* Le président a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel la proposition allait à l'encontre de l'article 22 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En conséquence, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation (*mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne*, dossier de conciliation nº 190-2-108).

- *Proposition voulant que l'employeur fournisse des conseils et des services juridiques à l'employé et qu'il lui permette de choisir son avocat lorsqu'il fait l'objet d'une action en justice découlant de ses fonctions de contrôleur de la circulation aérienne.*

- *Proposition voulant que l'employeur dédommage l'employé de toute dépense subie par suite d'un jugement défavorable rendu dans un procès lié à l'exercice de ses fonctions de contrôleur de la circulation aérienne, à moins qu'il ne soit jugé coupable d'inconduite délibérée ou de négligence grave.* Ces propositions ont

été renvoyées au bureau de conciliation, sous réserve que toutes les recommandations soient formulées de manière à ne pas contrevenir à l'article 5 de la Loi sur le ministère de la Justice ni aux dispositions de la Loi sur la responsabilité de la Couronne (*ibid.*).

- *Proposition voulant que les employés suivent un certain nombre de jours de formation de recyclage et effectuent quelques vols d'information tous les ans.* Cette proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve qu'aucune des recommandations n'ait pour effet d'empiéter sur les pouvoirs conférés à la Commission de la Fonction publique en cette matière par l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ou ne tende à lier des tierces parties sans leur consentement (*ibid.*).

- *Proposition voulant que la rémunération totale accordée au groupe du contrôle de la circulation aérienne, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, soit calculée au prorata de la rémunération moyenne accordée au groupe des pilotes de ligne.* Comme cette proposition avait trait aux taux de rémunération, elle a été incluse dans le mandat sous réserve qu'aucune des recommandations ne tende à lier des tierces parties sans leur consentement (*ibid.*).

- *Proposition selon laquelle les personnes qui ont déjà été au service du ministère des Transports grâce à une allocation d'études voient cette période portée à leur crédit au titre du «service continu», que la période de service en question ait été continue ou non.* Le président n'a pu trouver dans cette proposition aucune contradiction avec la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ni avec la Loi sur l'administration financière. En conséquence, la proposition a été renvoyée au bureau de conciliation sous réserve que toutes les recommandations soient formulées de manière à ne pas aller à l'encontre des dispositions de la Loi sur la pension de la Fonction publique (*ibid.*).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

J-3 Les propositions suivantes, qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables en vertu de la Loi:

- *Proposition voulant que les titulaires de certains postes soient habilités à s'occuper des griefs à l'un des paliers de la procédure applicable.* L'article 7 et le paragraphe 99(4) de la Loi ont globalement pour effet de conférer à l'employeur le pouvoir exclusif de déterminer quelle personne peut prendre une décision au sujet d'un grief au dernier palier ou à un autre palier de la procédure applicable. En conséquence, la proposition ne pouvait pas être renvoyée au bureau de conciliation en raison de l'interdiction formulée à l'alinéa 56(2)a) de la Loi (*mandat concernant le groupe de la navigation aérienne*, dossier de conciliation nº 190-2-103).

- *Proposition voulant que tous les griefs portant sur des mesures disciplinaires soient admissibles à l'arbitrage.* Pour adopter une telle proposition, il faudrait modifier l'alinéa 91(1)b) de la Loi. En conséquence, la proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation en raison de l'interdiction prévue par l'alinéa 56(2)a) (*ibid.*).

- *Proposition selon laquelle celui qui cesse d'être employé pendant la période de rétroactivité a droit au rappel de traitement qu'il aurait reçu si la convention*

collective avait été signée à la date de sa cessation d'emploi. L'article 54 de la Loi dispose que «le conseil du Trésor peut . . . conclure avec l'agent négociateur d'une unité de négociation . . . une convention collective applicable aux employés de cette unité de négociation». D'après un tel article, les dispositions de la convention collective portant sur le rappel de traitement s'appliquent uniquement aux employés qui sont membres de l'unité de négociation au moment de la signature de ladite convention. Par conséquent, cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*mandat concernant le groupe des services divers*, dossier de conciliation nº 190-2-104).

- *Proposition voulant qu'à sa demande, l'employé bénéficie de deux cycles de postes consécutifs à titre de congé annuel en juillet et en août.*

- *Proposition voulant que cinq jours de congé annuel soient considérés comme prioritaires et que l'employé puisse les prendre à sa demande, à certaines conditions.* Ces propositions n'ont pas été renvoyées au bureau de conciliation parce qu'elles imposaient une obligation qui ne tenait pas compte des nécessités du service et que, de ce fait, elles portaient atteinte à l'article 7 de la Loi qui reconnaît à l'employeur le droit d'organiser la Fonction publique (*mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne*, dossier de conciliation nº 190-2-108).

- *Proposition selon laquelle un employé qui perd sa licence de contrôleur de la circulation aérienne pour raison de santé a droit à un congé non payé d'une durée maximale de deux ans avant d'être renvoyé pour incapacité.*

- *Proposition selon laquelle un contrôleur qui, après cinq ans de service actif, doit abandonner ses fonctions pour raison de santé continue de recevoir son traitement de base pendant au moins un an.* Ces propositions vont à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi parce qu'elles concernent manifestement les normes, les procédures et les méthodes régissant le congédiement des employés. Elles violent également l'alinéa 56(2)b) de la Loi en ce sens qu'elles contreviennent à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui reconnaît au sous-chef le droit de recommander le renvoi d'un employé pour incapacité. En conséquence, elles n'ont pas été renvoyées au bureau de conciliation (*ibid.*).

- *Proposition voulant qu'à l'avenir, toutes les questions litigieuses soulevées à la table des négociations, à part celles qui portent sur la rémunération, soient renvoyées à un tribunal spécialement constitué qui rendra une décision ayant force exécutoire pour les parties.* La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a établi une procédure globale de règlement des conflits d'intérêts. Lorsqu'un tel différend se présente, l'agent négociateur peut recourir à l'arbitrage ou encore à un bureau de conciliation. La loi n'envisage pas d'autre procédure. En conséquence, cette proposition n'a pas été incluse dans le mandat (*ibid.*).

- *Proposition voulant que, dans le cas des contrôleurs de la circulation aérienne qui doivent réussir des cours théoriques et pratiques avant d'être nommés à un poste, la fin du stage coïncide avec celle de la période de formation et que, dans le cas des employés affectés à des postes de supervision, le stage se termine au plus tard un an après que ces employés commencent à se préparer aux fonctions liées ou non au contrôle de la circulation aérienne.* Cette proposition n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation parce qu'elle va à l'encontre de l'alinéa 56(2)b) de la Loi en ce sens qu'elle porte sur les stages, question qui relève exclusivement de la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (*ibid.*).

- *Proposition selon laquelle les employés qui désirent se préparer aux postes de contrôleurs non surveillants préposés à l'exploitation y seront admis en fonction de leur ancienneté, les employés qui réussissent leurs cours de formation seront nommés au poste pour lequel ils ont été formés et ceux qui échouent seront assurés d'être nommés à un poste de même niveau que celui qu'ils occupaient auparavant.* La nomination d'un employé au poste pour lequel il a été formé ou à un poste de même niveau que celui qu'il occupait auparavant est clairement une question qui a trait aux procédures et aux méthodes régissant la nomination et l'avancement des employés. En conséquence, cette question va à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi et ne peut pas être incluse dans le mandat. Comme elle constitue une partie essentielle de la proposition, celle-ci n'a pas été renvoyée au bureau de conciliation (*ibid.*).

- *Proposition voulant qu'un employé soit muté seulement s'il en fait la demande.* Cette proposition n'a pas été incluse dans le mandat parce qu'elle porte clairement sur la mutation des employés. D'après le paragraphe 86(3) de la Loi, «aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant . . . le transfert . . . des employés» (*ibid.*).

CERTAINES QUESTIONS RENVOYÉES AUX BUREAUX DE CONCILIATION SOUS RÉSERVE DE MISES EN GARDE

J-4 D'après le paragraphe 84(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un bureau de conciliation doit avant tout s'efforcer de mettre les parties d'accord sur les questions précisées dans le mandat. Il a été conclu par le passé qu'il ne fallait pas empêcher les membres du bureau de conciliation d'engager avec les parties des discussions qui pourraient les aider à les mettre d'accord. En ce qui a trait aux questions qui ne ressortissent pas à un bureau de conciliation mais auxquelles les parties attachent beaucoup d'importance, la pratique souvent adoptée a été de les renvoyer au bureau de conciliation pour qu'il puisse en discuter avec les parties intéressées. Le principe qui sous-tend cette pratique est que, si le bureau de conciliation ne réussit pas à amener les parties à trouver un terrain d'entente, la discussion permettra au moins à celles-ci de mieux comprendre leurs positions respectives. Lorsqu'une question de ce genre est renvoyée au bureau de conciliation, c'est sous réserve d'une mise en garde. En effet, ou bien le bureau de conciliation ne doit faire aucune recommandation à ce sujet dans son rapport, ou bien, s'il en fait une, il doit la formuler de façon à indiquer clairement qu'elle n'est pas destinée à faire partie de la convention collective.

J-5 Il a également été conclu par le passé qu'un bureau de conciliation pouvait faire des recommandations au sujet d'une question relevant de l'article 7 de la Loi à condition qu'elles ne touchent pas aux questions précisées aux paragraphes 56(2) et 86(3) et qu'il soit dit clairement dans le libellé qu'elles ne visent pas à faire inclure dans le texte de la convention collective quelque point relatif à des questions résiduelles visées par l'article 7.

J-6 Il a été jugé que les propositions suivantes pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation sous réserve des mises en garde indiquées plus haut:

- *Proposition voulant que, dans les installations de contrôle de la circulation aérienne, le cycle des postes reste en vigueur s'il fait déjà l'objet d'un accord entre*

les parties, à moins que celles-ci ne s'entendent pour le changer après consultation au palier local (mandat concernant le groupe du contrôle de la circulation aérienne, dossier de conciliation nº 190-2-108).

- *Proposition voulant que, dans toute nouvelle installation de contrôle de la circulation aérienne, le cycle des postes prévoie cinq jours de travail suivis de quatre jours de repos, puis cinq jours de travail suivis de trois jours de repos, à moins que les parties ne s'entendent sur un autre cycle après consultation au palier local* (*ibid.*).

- *Proposition voulant qu'à partir d'une certaine date, le cycle des postes dans toutes les installations de contrôle de la circulation aérienne soit de cinq jours de travail suivis de quatre jours de repos, à moins que les parties ne s'entendent sur un autre cycle après consultation au palier local* (*ibid.*).

- *Proposition voulant que l'employeur soit tenu d'afficher le calendrier des postes au moins quinze jours à l'avance et qu'il s'abstienne d'y apporter des modifications contre le gré de l'employé intéressé si celui-ci a de bonnes raisons de s'y opposer* (*ibid.*).

- *Proposition voulant qu'à certaines conditions, l'employé puisse être affecté, s'il le désire, à un autre cycle de postes que le sien* (*ibid.*).

- *Proposition voulant que les instructeurs affectés à la formation ou à la surveillance dans une salle de cours ou dans un simulateur ne remplissent pas ces fonctions plus de six heures par jour ou vingt-quatre heures par semaine* (*ibid.*).

- *Proposition voulant que les fonctions actuellement remplies par les membres d'autre unités de négociation ne soient pas confiées au groupe du contrôle de la circulation aérienne et que les fonctions actuellement réservées à ce groupe ne soient pas confiées à d'autres* (*ibid.*).

- *Proposition voulant que l'effectif minimum requis en tout temps dans les centres d'exploitation fasse l'objet d'un accord entre les parties et que l'employeur fournisse en conséquence le personnel qualifié* (*ibid.*).

K

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

K-1 L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire casser une décision de la Commission dans laquelle cette dernière avait affirmé sa compétence en vertu du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'affaire mettait en cause une guichetière des postes qui avait enregistré un déficit de caisse. Elle a remboursé l'employeur à sa demande, sans qu'aucune mesure officielle ne soit prise par ce dernier en vertu des dispositions de la Loi sur l'administration financière. L'arbitre a d'abord jugé avoir compétence pour trancher la question en vertu de l'alinéa 91(1)a) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique puisque l'affaire portait sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective. L'employeur a ensuite demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une défense de statuer interdisant à l'arbitre d'examiner la question. La Cour fédérale a rejeté cette demande en concluant que l'arbitre avait compétence en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi car la demande de remboursement constituait une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire. (Voir le paragraphe H-5 du *Quatorzième rapport annuel*). À la reprise de l'audition, l'arbitre a conclu que l'employeur avait imposé une mesure disciplinaire injustifiée à l'employée en lui demandant le remboursement de la somme manquante et il a été fait droit au grief. La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de l'arbitre parce que le grief ne portait pas sur une mesure disciplinaire étant donné que l'employeur n'avait jamais puni ni blâmé l'employée et qu'il n'avait jamais laissé entendre qu'elle avait agi négligemment ou incorrectement. La Cour était d'avis que le grief portait uniquement sur une mesure prise par l'employeur pour inciter l'employée à s'acquitter d'une obligation considérée par l'employeur comme faisant partie des conditions d'emploi. Il ne s'agissait pas là d'une tentative d'imposer une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire et le grief ne pouvait être renvoyé à l'arbitrage (*Sa Majesté la Reine c. Robb*, décision de la Cour n° A-913-80, non encore publiée).

K-2 Une question a été soulevée au cours d'une affaire d'arbitrage qui concernait la compétence de la Commission pour traiter deux des questions renvoyées à l'arbitrage par l'agent négociateur. Dans un premier temps, il a été proposé que les biologistes qui remplissent des fonctions analogues à celles des médecins fonctionnaires reçoivent la même rémunération que ces derniers. L'autre question portait sur la «Promotion professionnelle» et concernait la participation aux conférences, aux congrès et aux réunions de même nature. La commission d'arbitrage a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour étudier la proposition relative à la rémunération au motif qu'il s'agissait là essentiellement d'une question de classification qui n'était pas arbitrable. Elle a jugé en outre qu'elle n'avait pas compétence pour étudier les propositions concernant la «Promotion professionnelle» parce que ces propositions ne se rattachaient pas

aux droits à des congés au sens ou l'entend le paragraphe 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Quant à la demande présentée par l'agent négociateur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer la décision, la Cour fédérale a indiqué dans une décision majoritaire qu'elle pensait avec la Commission que le régime de rémunération proposé aurait pour effet de modifier les classifications. La Cour a confirmé unanimement la décision de la Commission selon laquelle elle n'avait pas compétence pour étudier les propositions concernant la «Promotion professionnelle». Par conséquent, la demande a été rejetée (*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour nº A-28-81, non encore publiée).

K-3 Le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique du Canada est chargé de déterminer les questions en litige entre les parties au sujet desquelles un bureau de conciliation doit présenter ses conclusions et ses recommandations. Après que le mandat du bureau de conciliation eut été établi pour le groupe des services divers, l'agent négociateur a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à faire infirmer la décision du Président de ne pas renvoyer une certaine question au bureau de conciliation. L'agent négociateur a contesté la décision du Président selon laquelle les dispositions concernant le rappel de salaire ne s'appliquaient pas aux personnes qui étaient des employés au moment où l'avis de négocier a été signifié mais qui ne l'étaient plus au moment où la convention collective a été signée, et selon laquelle de telles dispositions ne pouvaient être renvoyées au bureau de conciliation. Au début de l'audition, deux questions préliminaires ont été soulevées. La première était de savoir si la question dont avait été saisie la Cour était théorique étant donné que les parties avaient depuis signé une convention collective. L'autre question était de savoir si le mandat du bureau de conciliation constituait une décision susceptible d'être révisée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale, en rejetant la demande, a jugé la question théorique. La Cour a aussi conclu que la décision, en supposant que le mandat du bureau constituait une décision au sens ou l'entend l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, n'était pas légalement soumise à un processus judiciaire ou quasi judiciaire et par conséquent, qu'elle ne pouvait pas être révisée par un tribunal (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour nº A-524-81, non encore publiée).

K-4 Un employé congédié a présenté à la Commission, en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement et des règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, une demande en vue de faire prolonger le délai prévu dans la convention collective pour la présentation d'un grief. Deux articles de la convention collective étaient pertinents dans cette affaire. Le premier exigeait qu'un employé présente un grief au premier palier au plus tard dans les 25 jours suivant la date à laquelle il a été informé verbalement ou par écrit ou à laquelle il a eu connaissance pour la première fois des circonstances ayant donné lieu au grief. L'autre article prévoyait qu'un grief concernant un congédiement pouvait être présenté, mais au dernier palier seulement de la procédure de règlement des griefs énoncée dans la convention collective. Après que les circonstances ayant donné lieu au grief eurent survenu, une modification au paragraphe 89(1) du Règlement a été adoptée, laquelle donnait compétence à la Commission pour prolonger les délais prévus dans les conventions collectives.

La Commission a jugé que le paragraphe 89(1) du Règlement portait sur une question de fond et non de procédure et qu'il n'avait donc pas d'effet rétroactif. Par conséquent, la demande de l'employé s'estimant lésé a été rejetée. L'employé a présenté par la suite une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et infirmer la décision. La Cour fédérale était d'avis que le délai de 25 jours prévu dans la convention collective ne s'appliquait qu'aux griefs présentés au premier palier. La Cour a jugé que la convention collective n'ayant prévu aucun délai pour la présentation des griefs concernant un congédiement au dernier palier, la Commission avait compétence en vertu du paragraphe 89(1) du Règlement, même avant que la modification ne soit apportée, pour prolonger les délais prescrits par l'alinéa 75(2)b) du Règlement quand la convention collective n'en prévoyait aucun. La Cour n'a pas eu à examiner la question de l'effet rétroactif du paragraphe 89(1). La Cour a ordonné que la décision de la Commission soit infirmée et que la question soit renvoyée à la Commission pour être jugée sur le fond. La Commission a conclu subséquemment que l'employé devait être autorisé à présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux règlement des griefs (*Dunham c. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, dossier de la Cour n° A-467-81, non encore publiée).

K-5 Voir le paragraphe G-3 du présent rapport annuel pour un résumé de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Sa Majesté du chef du Canada c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (dossier de la Cour n° A-254-81, 14 octobre 1981).

K-6 Un résumé de la décision de la Cour d'appel fédérale et de la Cour suprême du Canada dans *L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor* (dossier de la Cour fédérale n° A-188-81, dossier de la Cour suprême n° 16762) se trouve aux paragraphes G-13 à G-15.

L

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau de recherches sur les traitements a pour fonction principale d'obtenir des renseignements sur les taux de rémunération des employés, leurs gains, leurs conditions d'emploi et les usages connexes à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction publique. Ces renseignements servent tout d'abord à combler les besoins des parties à la négociation collective dans la Fonction publique du Canada, ou ceux de l'employeur dans le cas des groupes professionnels qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. Ils servent aussi beaucoup à l'élaboration des mandats pour négocier et au processus de négociation collective proprement dit. Par exemple, au cours des 14 auditions d'arbitrage tenues par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pendant l'année financière écoulée, il y a eu 116 renvois aux rapports du Bureau de recherches sur les traitements, soit 36 par des employeurs et 80 par des agents négociateurs. Les conciliateurs et les médiateurs ont également accès aux données de recherche et de rémunération du Bureau, au même titre que les quelque 1 200 établissements du secteur privé qui participent aux enquêtes. La présente section contient des renseignements sur l'étendue de la consultation entre le Bureau et ses usagers, l'objet des enquêtes, la nature des demandes spéciales adressées au Bureau, ainsi que les divers usages qui sont faits des constatations de ce dernier et des études annexes qu'il a entreprises.

RÉSUMÉ

L-2 Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a reçu une demande accrue de services, de la part des parties à la négociation collective ainsi que du Conseil du Trésor, pour la tenue d'enquêtes plus approfondies et d'études spéciales sur la rémunération, à l'égard des classes qui n'ont pas d'agent négociateur. Le Bureau engage toutes ses ressources pour satisfaire le plus possible ces demandes. Le degré de participation aux enquêtes des entreprises visées, surtout des organismes les plus importants, est excellent, même si, parfois, le Bureau de recherches sur les traitements se montre exigeant à leur égard. Plus de 400 classes et niveaux sont étudiés chaque année, dont beaucoup même 2 fois par année, pour répondre à la demande des parties. On estime que les enquêtes et rapports du Bureau sur la rémunération dans le secteur des entreprises et d'autres secteurs de l'extérieur portent sur environ les deux tiers des employés de la Fonction publique occupant un poste de niveau comparable.

L-3 Afin de maintenir des relations efficaces avec les spécialistes de la rémunération, dont le Bureau tient à obtenir la coopération pour se procurer des renseignements de qualité, le personnel supérieur de cet organisme continue ses

activités au sein et auprès de plusieurs groupes et associations clés s'occupant de rémunération, présente des documents sur la méthodologie de la recherche en matière de rémunération dans des séminaires et à d'autres réunions en vue d'expliquer ses programmes et méthodes. La plupart des constatations du Bureau sont également accessibles de façon périodique à tous les spécialistes de la rémunération.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-4 Au cours des années, le Bureau a effectué un certain nombre d'enquêtes sur la rémunération qui font l'objet d'une mise à jour annuelle ou semestrielle. Les échantillons sont susceptibles d'être modifiés et les particularités des enquêtes doivent être révisées afin de tenir compte des besoins et de l'évolution de la négociation collective. Les agents supérieurs du Bureau de recherches sur les traitements doivent donc consulter périodiquement les représentants des employeurs et les agents négociateurs accrédités aux termes de la Loi pour s'assurer que leurs besoins sont prévus le plus possible dans les programmes de cet organisme.

L-5 La principale ressource en matière de consultation est le Comité consultatif de recherches sur les traitements, qui se compose de représentants des agents négociateurs accrédités, de représentants des employeurs aux termes de la Loi et du directeur général du Bureau de recherches sur les traitements. Au cours de leurs réunions, dirigées par le président de la Commission, les parties définissent leurs besoins en matière de données sur la négociation collective et communiquent leurs points de vue sur la méthodologie, la fréquence des enquêtes et les délais de publication. Pendant l'année étudiée, deux réunions de ce genre ont eu lieu et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, représentant 83 % des employés de la Fonction publique, l'Institut professionnel de la Fonction publique, qui en représente 8 %, et le Conseil du Trésor, l'employeur le plus important, y ont envoyé des représentants. Plusieurs autres agents négociateurs et employeurs ont également participé à l'une de ces réunions, ou aux deux.

L-6 Outre les principaux programmes d'enquêtes, parmi les éléments qui ont retenu l'attention des membres du Comité consultatif au cours de l'année, mentionnons l'utilité et l'actualité accrues de l'enquête sur les classes de la santé et les classes connexes, les installations d'ordinateur servant à transmettre les données d'enquête préliminaires, la composition des échantillons des enquêtes, la ventilation des types de données et l'élaboration d'une étude préliminaire sur les directives concernant le service extérieur.

L-7 Aux réunions des sous-comités techniques du Comité consultatif auxquelles participent les spécialistes de la rémunération représentant les parties et le Bureau, certaines des questions étudiées qui se sont révélées les plus précieuses pour la révision des méthodes d'enquête du Bureau étaient les suivantes: l'examen des méthodes d'enquête visant les classes de la santé, l'amélioration de l'enquête sur les techniciens et technologues en électronique et la révision des méthodes d'enquête touchant les indemnités d'isolement.

L-8 La consultation des parties négociatrices peut également se faire au moyen de discussions périodiques spéciales. Au cours de l'année étudiée, ces dernières portaient sur la conversion et la révision éventuelle des particularités de la classe

des économistes, les besoins propres à l'enquête sur cette classe, les modifications de l'échantillon et les données supplémentaires destinées à l'enquête du Bureau sur les enseignants aux niveaux primaire et secondaire.

L-9 Parmi les activités essentielles aux enquêtes du Bureau, citons le processus d'appariement des postes, qui permet de comparer les emplois de la Fonction publique fédérale aux postes semblables dans les divers secteurs des entreprises au Canada. Le Bureau a organisé à l'intention de ses membres et des représentants du personnel des participants à la négociation collective une série de quatre séminaires concernant les enquêtes sur la rémunération et les méthodes d'appariement des postes. Ces séminaires ont porté notamment sur l'élaboration et l'application des méthodes d'enquête, les échantillons des enquêtes, l'équivalence des postes et le processus d'appariement des emplois, la collecte des données et le contrôle de la qualité, ainsi que sur l'usage des rapports des enquêtes sur la rémunération.

L-10 Les représentants des parties sont invités à participer à certains cours de formation offerts au personnel chargé d'enquêtes sur place du Bureau en prévision d'activités telles que l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Les parties sont également invitées à faire des exposés devant les agents du Bureau dans le cadre de séances d'information en vue du travail sur place préparatoire à l'enquête sur la rémunération.

L-11 Vers la fin de l'année civile, les agents supérieurs du Bureau préparent les principaux programmes d'enquêtes sur la rémunération et études spéciales pour l'année suivante. Après en avoir pleinement discuté, le directeur général du Bureau prend toutes les décisions finales sur le contenu du programme en tenant compte des affectations budgétaires.

LE PROGRAMME D'ENQUÊTES SUR LA RÉMUNÉRATION VISANT LES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-12 La plupart des données sur les taux de rémunération sont obtenues au moyen d'un système informatique connu sous le nom de Programme d'enquête mécanographique sur les traitements, ou plus encore sous le sigle AUTOCODS. Établi il y a dix ans pour dix classes, ce programme en comprend maintenant plus de 30. Il allie les avantages de la méthode conventionnelle d'appariement des postes pendant les visites personnelles aux organismes à la souplesse d'une banque de données. Chaque participant à l'enquête met à jour une ou deux fois par année les données figurant dans le dossier du Bureau, à mesure que des changements se produisent dans les échelles salariales et les taux réels de rémunération.

L-13 Deux rapports importants sont publiés deux fois par année, soit le 1er mars et le 15 août. Le rapport AUTOCODS I porte sur les dix classes initiales du système, c'est-à-dire les ingénieurs, les physiciens, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les dessinateurs, les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, sténographes et dactylos, les manœuvres et les mécaniciens de machines fixes. Le rapport AUTOCODS II, par ailleurs, englobe huit autres classes, soit les chercheurs scientifiques, les économistes-statisticiens, les chimistes, les traducteurs, les agents d'information, les acheteurs et préposés aux achats, les techniciens et technologues

en électronique et les personnes chargées du soutien technique. Les rapports d'enquêtes visant les autres classes incluses dans le programme AUTOCODS sont publiés une fois par année, soit en mars, soit en août. Ces classes sont les suivantes: les actuaires, les architectes, les vérificateurs, les spécialistes de la recherche historique, les avocats, les bibliothécaires, les agents d'organisation et méthodes, les pilotes chargés du transport du personnel de direction et pilotes d'hélicoptères, les photographes, les inspecteurs techniques, les régulateurs (transport aérien) et les élaborateurs des programmes de bien-être social. Cette année, 42 rapports ont été publiés concernant 30 classes. Pour chacune d'entre elles, les rapports présentent un ensemble de tableaux indiquant les mesures des taux pour le Canada comparativement à celles de l'année précédente, ainsi qu'une ventilation selon le secteur d'activité économique, la région et la zone métropolitaine. D'autres exposés portent sur les mesures de taux selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat pour les classes professionnelles, ainsi que les résumés d'échelles salariales, les dates d'expiration des taux de rémunération à la fin de chaque mois, le champ d'application des conventions collectives et les heures hebdomadaires de travail.

L-14 Depuis qu'il existe, le Bureau effectue une enquête bisannuelle auprès des hôpitaux, des organismes sociaux et d'organismes semblables, à l'égard de 12 classes professionnelles liées aux services de santé. Après une consultation des parties à la négociation et des participants, il a été décidé qu'à l'avenir on mènerait l'enquête une fois par année et en utilisant les mêmes méthodes que pour le programme AUTOCODS. Cette enquête était prévue pour le printemps de 1982.

L-15 Par le recours à l'appariement des postes au moyen d'entrevues personnelles sur place, le Bureau a mené son enquête habituelle sur plusieurs postes de surveillants et de non-surveillants dans le secteur canadien de l'imprimerie. L'enquête embrassait l'ensemble du Canada, s'étendant à dix centres industriels importants, et portait notamment sur les taux de rémunération ainsi que sur d'autres avantages et conditions en vigueur dans le secteur des entreprises. Les résultats ont été présentés dans quatre rapports du Bureau et seront utilisés pour la négociation collective visant le groupe des services d'imprimerie.

L-16 Le Bureau a poursuivi cette année son enquête sur les corps de police, qui fournit des données sur les taux de rémunération des agents de première classe et des surveillants de premier niveau, ainsi que sur les échelles salariales des employés les plus anciens. Elles portent notamment sur 47 corps de police municipaux, les sûretés de l'Ontario et du Québec, et la Gendarmerie royale du Canada. Les renseignements sont présentés pour l'ensemble du Canada, à l'égard des cinq régions principales et en fonction de la population. Le Bureau a entrepris également une enquête supplémentaire sur les corps de police, qui fournit des renseignements sur les taux de rémunération de tous les postes supérieurs allant jusqu'à celui de chef de police.

L-17 Au cours de 1981-1982, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué sa première enquête sur la rémunération versée aux pompiers des villes qui comptent plus de 50 000 habitants. Elle portait sur les taux de rémunération, l'indemnité d'ancienneté et les indemnités de vie chère accordées aux pompiers de première classe et aux surveillants de premier niveau.

L-18 Les éléments non pécuniaires de la rémunération prennent une importance croissante dans la négociation collective. Le Bureau rencontre donc

régulièrement les agents négociateurs et les employeurs pour déterminer leurs besoins à cet égard. Le Bureau effectue depuis 1961 une enquête bisannuelle importante sur les conditions et les avantages offerts dans le secteur des entreprises et ailleurs. Il recueille des renseignements sur l'incidence des avantages, leurs caractéristiques et ce qu'il en coûte à l'employeur et, le cas échéant, à l'employé. Les données portent sur le personnel autre que les employés de bureau, les divers employés de bureau et les employés professionnels, et le personnel de direction. Elles se présentent sous les rubriques suivantes: régimes de retraite, heures de travail, congés autorisés, régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie, et diverses politiques et pratiques.

L-19 Du point de vue industriel et géographique, la composition de l'échantillon de l'enquête représente une mosaïque de l'emploi au Canada. En tout, 183 établissements ont fait l'objet de l'enquête, ce qui représente plus de 550 000 employés. On estime qu'elle concerne environ trois millions et demi d'employés au Canada, répartis dans sept grands groupes d'activités économiques. L'enquête porte aussi sur les administrations provinciales et municipales et donne lieu à des rapports distincts sur chacune d'elles.

L-20 Le Bureau a mis sur pied cette année un système de mise à jour des données dans le cadre duquel chaque participant à l'enquête sur les avantages a reçu un questionnaire personnalisé fondé sur les renseignements obtenus en 1980. Cela permet d'omettre les renseignements qui figurent déjà dans la banque des données et de réduire les coûts de production de ces dernières et le temps prévu pour la vérification et l'analyse des renseignements recueillis.

L-21 A la demande des participants à la négociation collective, le Bureau a entrepris plusieurs autres enquêtes. Certaines d'entre elles portaient sur les gains, y compris tous les émoluments pertinents des pilotes commerciaux canadiens en 1980; les pratiques salariales en usage à l'égard des opérateurs de machines de traitement des textes à l'extérieur de la Fonction publique; les primes au bilinguisme dans les secteurs public et privé; les taux de rémunération des vérificateurs en formation; et les compétences requises pour les enseignants canadiens aux niveaux primaire et secondaire. A la demande du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique, le Bureau effectue régulièrement une enquête sur les taux de recrutement réels et prévus des diplômés des universités et des collèges communautaires. Il a fourni également sur demande des services spéciaux de traitement informatique portant sur la rémunération des ingénieurs et des physiciens du secteur pétrolier et des employés des administrations municipales.

L-22 Pour un certain nombre de classes, le Bureau a obtenu des renseignements sur les taux de base déjà recueillis par d'autres organismes gouvernementaux et les a adaptés aux besoins réels de la Fonction publique. Une des sources utilisées était l'enquête du ministère du Travail sur les taux de traitement, laquelle contenait des données sur les groupes suivants: services divers, manœuvres et hommes de métier; chauffage, force motrice et opération de machines fixes; services hospitaliers, équipages de navires et réparation des navires, ainsi que certains emplois de bureau, dans les magasins et d'autres faisant partie de la catégorie de l'exploitation. De même, avec le consentement écrit de certaines universités, les données fournies à Statistique Canada en ce qui concerne le traitement des professeurs d'université sont mises à la disposition du Bureau.

RAPPORTS SPÉCIAUX

L-23 Au cours de l'année, le Bureau a publié les résultats de son étude spéciale sur la rémunération des employés occupant un poste dans le Nord ou dans des lieux isolés au Canada. Cette étude avait été entreprise pendant l'année financière précédente, à la demande du Conseil national mixte. Des réunions ont eu lieu avec les agents du Bureau et les représentants du Conseil national mixte afin d'examiner les possibilités de mise à jour et de trouver de nouveaux sujets d'étude.

L-24 Le Bureau a publié un rapport sur les primes, les traitements et divers avantages choisis, à l'égard des représentants élus des gouvernements fédéral et provinciaux, à tous les niveaux, et d'un échantillon d'administrations municipales. Ce rapport est mis à jour au moins une fois l'an.

RÉACTIONS AUX DEMANDES SPÉCIALES DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-25 Le Bureau donne suite à nombre de demandes spéciales provenant de parties négociatrices. L'analyste de la rémunération œuvrant dans le domaine de la négociation collective a besoin de données très à jour sur la rémunération versée à l'extérieur de la Fonction publique; c'est pour cette raison que les employeurs et les agents négociateurs demandent souvent qu'on leur fournisse des renseignements préliminaires provenant de ses enquêtes. Le Bureau peut le faire un mois après le début de l'enquête. Au cours de cette année, il y a eu 22 demandes à cet effet, dont 10 par le Conseil du Trésor et 11 par les agents négociateurs. Les renseignements demandés par une partie sont toujours communiqués à l'autre.

L-26 Le Conseil du Trésor et un employeur distinct ont formulé sept demandes en vue d'obtenir des services spéciaux de traitement informatique, y compris des ventilations de données autres que celles qui figurent normalement dans les rapports officiels du Bureau de recherches sur les traitements. Des agents négociateurs accrédités ont fait quatre autres demandes de ce genre, tandis que des parties concernées en ont fait une conjointement.

L-27 Le Bureau a donné suite à cinq demandes précises concernant des enquêtes autres que les principales enquêtes permanentes. Le Conseil du Trésor a demandé la tenue d'une enquête sur la rémunération des employés faisant partie du groupe de la mécanographie, laquelle enquête serait semblable à celle concernant les préposés aux communications, ainsi qu'une mise à jour des échelles salariales et des descriptions des postes d'employés de gouvernements provinciaux, soit ceux d'agronome, d'agent forestier, de vétérinaire et de biologiste. L'Alliance de la Fonction publique, l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor ont demandé une mise à jour pour les niveaux de traitement de six classes appartenant au domaine de la santé dont les conventions collectives expiraient au cours de l'année financière. Il s'agissait des classes suivantes: les infirmières d'hôpital, les infirmières travaillant dans des centres de santé communautaire, les pharmaciens d'hôpital, les ergothérapeutes et physiothérapeutes, les psychologues et les travailleurs sociaux. Le Bureau du Vérificateur général a

demande au Bureau de mener une enquête spéciale sur les modes de rémunération en usage dans les agences de vérification à l'égard des vérificateurs au stade de la formation.

L-28 Les membres du Comité consultatif ont fait environ 35 demandes spéciales de renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique. Certaines d'entre elles concernaient des données tendancielles sur la signature de conventions collectives, la teneur des décisions arbitrales et les détails techniques des méthodes qu'emploie le Bureau, plus précisément sa Direction de la recherche, pour rédiger ses rapports et études.

CLASSES EXCLUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L-29 Le Bureau de recherches sur les traitements entreprend un programme d'enquêtes à l'intention des groupes de la fonction publique exclus de la négociation collective et des groupes qui n'ont pas d'agent négociateur accrédité. Étant donné que le Conseil du Trésor se fonde sur ces données pour effectuer son examen périodique des éléments de rémunération de ces groupes, les agents supérieurs du Bureau consultent régulièrement les représentants du Conseil du Trésor pour déterminer leurs exigences quant aux enquêtes. Le Comité coordonnateur des classes exclues, coprésidé par le Secrétaire adjoint du Conseil du Trésor pour le groupe de la direction générale et par le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements, s'est réuni deux fois au cours de l'année pour étudier tous les aspects importants du programme d'enquêtes. En plus de publier des rapports ordinaires, le Bureau a reçu 11 demandes du Conseil du Trésor, qui désirait obtenir des renseignements préliminaires relatifs à l'enquête sur les classes exclues, et il lui a fourni en outre deux services spéciaux de traitement informatique concernant l'enquête.

L-30 A la demande du Conseil du Trésor, le Bureau a entrepris une enquête plus approfondie portant à la fois sur la rémunération et les autres avantages pécuniaires, et les conditions et avantages aux niveaux de la direction et de la haute direction dans le secteur privé et au sein d'autres organismes. Les constatations de cette enquête constituent la source principale de renseignements concernant la fonction publique, pour les membres du groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la fonction publique désireux de s'en servir à des fins d'analyse. Ce groupe a pour mandat de faire des recommandations au Premier ministre sur la rémunération, les avantages et les conditions d'emploi des cadres supérieurs de la fonction publique. A la fin de l'année, une série de quatre rapports d'enquête était sur le point d'être terminée. Ils portaient respectivement sur les secteurs suivants: entreprises, gouvernements provinciaux, administrations municipales et universités. Ces rapports sont de précieuses sources de renseignements non seulement pour le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé et le Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction, mais aussi pour les organismes de l'extérieur qui participent à l'étude.

L-31 Cette année, le Bureau a modifié sa méthode d'enquête sur les administrateurs du personnel en ce qui a trait à la cote numérique des postes au sein d'entreprises servant à arrêter des lignes de conduite sur la rémunération. Cette enquête est censée commencer le 1er janvier 1983. Pendant l'année financière

courante. le Bureau a effectué une mise à jour des changements apportés en 1981 dans les échelles salariales au moyen d'une enquête auprès de ses collaborateurs réguliers.

L-32 Le Bureau a entrepris dans tout le Canada une enquête sur la rémunération des agents d'organisation et méthodes, fondée sur le processus d'entrevues personnelles en matière d'appariement. Les données sont maintenant intégrées dans le répertoire mécanographique des enquêtes sur la rémunération du Bureau. A la demande du Conseil du Trésor et du ministère de la Justice, le Bureau a effectué de nouveau son enquête sur les avocats en recueillant des données relatives aux taux de rémunération d'après l'année de leur inscription au Barreau.

L-33 Dans le cadre du programme de révision des taux de rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada, le Bureau a mené une enquête personnalisée sur la rémunération de huit corps de police. De concert avec la G.R.C. et le Conseil du Trésor, il a de plus révisé à des fins d'appariement les particularités des postes d'agents, de sergents et d'inspecteurs. Il a amorcé le travail préliminaire en vue d'une enquête plus étendue qui aura lieu au cours de la prochaine année financière et qui répondra aux exigences du modèle élaboré explicitement pour l'examen de la rémunération versée aux membres de la G.R.C.

COMMUNICATIONS AVEC LES ORGANISMES À L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

L-34 Au cours des années, le Bureau de recherches sur les traitements est devenu une précieuse source de renseignements sur la rémunération et la négociation collective pour les participants à ses enquêtes, les universitaires, les représentants syndicaux et l'ensemble du secteur privé. A la suite des recommandations du Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes des relations employeur-employé dans la Fonction publique du Canada, formulées en 1976, le Bureau se trouve en contact périodique avec 3 000 spécialistes de la rémunération et des relations de travail répartis dans tout le Canada. Ces derniers reçoivent et utilisent régulièrement les rapports du Bureau sur les traitements et salaires, avantages et conditions d'emploi en vigueur dans les secteurs privé et public de l'économie canadienne. Les participants aux enquêtes du Bureau et à d'autres études ont fait plus de 3 500 demandes en vue d'obtenir des données sur la fonction publique. Le Bureau a également répondu à des demandes d'enquêtes approfondies portant sur la rémunération et provenant d'organismes ne faisant pas partie de la fonction publique.

L-35 Au cours de l'année, le Bureau a continué de tenir ses réunions habituelles à titre de membre du groupe de la rémunération de Toronto, du groupe de la rémunération de Montréal et du Conseil consultatif du Centre de la rémunération du Conference Board du Canada. Grâce à ces réunions, le Bureau peut participer aux échanges de vues et de documents en ce qui a trait aux méthodes de recherche sur la rémunération, aux réalisations les plus récentes dans ce domaine et dans des domaines connexes.

L-36 Les cadres du Bureau ont participé à 18 séminaires destinés à des groupes professionnels, certains à l'intérieur de la fonction publique et certains autres à l'extérieur. Les thèmes les plus fréquents de ces séminaires étaient les suivants:

les divers aspects des enquêtes et de la recherche du Bureau, l'appariement des postes qui permet de comparer les emplois de la fonction publique avec des postes analogues dans les divers secteurs de l'économie canadienne, les méthodes de calcul du coût de la négociation collective et les résultats de la négociation dans la fonction publique.

L-37 Le Bureau met maintenant à la disposition du grand public, y compris les gestionnaires et les représentants syndicaux, des résumés de ses rapports d'enquête. Ils comprennent des données d'ensemble sur les traitements et les salaires de certaines classes de référence. Ils sont publiés deux fois par année, au printemps et à l'automne, et présentent des renseignements très à jour, puisqu'ils paraissent pendant le trimestre où les traitements et les salaires entrent en vigueur. Les classes professionnelles visées sont les suivantes: les chimistes, les économistes et statisticiens, les ingénieurs, les physiciens et les chercheurs scientifiques. Les classes techniques étudiées sont les suivantes: les dessinateurs, les techniciens et technologues en électronique, les membres du soutien technique, tant technologique que scientifique. Parmi les classes administratives, citons les acheteurs et préposés aux achats, les gestionnaires des systèmes d'ordinateurs, les administrateurs des finances, les agents d'information et les traducteurs. Les classes de l'exploitation sont représentées par les manœuvres et mécaniciens de machines fixes. Les classes d'employés de bureau comprennent entre autres les commis, les préposés au traitement mécanique des données, les secrétaires, sténographes et dactylos.

L-38 Le Bureau offre à ceux qui participent à ses enquêtes un programme spécial de compilation mécanographique pour répondre à leurs besoins personnels. Les renseignements nécessaires pour satisfaire à ces demandes qui s'élèvent à plusieurs douzaines chaque année sont emmagasinés dans la banque de données sur la rémunération que possède le Bureau. Il faut généralement moins de 24 heures pour donner suite aux demandes.

ANALYSES DES RÉSULTATS DES TRAVAUX DE RECHERCHE

L-39 Le Bureau a produit des rapports à jour d'analyse des conventions collectives conclues dans la fonction publique. Un document de référence contient une analyse statistique détaillée de chaque clause de toutes les conventions collectives signées par les parties aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'autre document de référence met l'accent sur les différences de forme et de fond entre les clauses des conventions collectives actuelles et antérieures conclues à l'égard de chacun des groupes professionnels. De plus, le Bureau a publié au cours de l'année le rapport annuel intitulé *Analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, janvier 1981*.

L-40 Une nouvelle étude concernant les tendances depuis 1969 et visant huit dispositions importantes de conventions collectives conclues dans la fonction publique fédérale a été publiée pour la première fois dans le rapport du Bureau intitulé *Avantages sociaux et conditions d'emploi dans la fonction publique fédérale, septembre 1981*.

L-41 Le Bureau continue de faire paraître régulièrement sa publication trimestrielle intitulée «Renseignements sur la négociation collective dans la fonction publique du Canada», qui donne les augmentations moyennes pondérées obtenues par les divers groupes professionnels, un résumé du nombre des auditions d'arbitrage et de conciliation tenues au cours de l'année, le bilan des négociations collectives et les dates d'expiration des conventions collectives en vigueur, et ce pour chaque trimestre. Le Bureau a établi au cours de l'année 79 résumés des décisions sur la négociation collective, qui indiquent les nouvelles modifications aux conventions collectives en vigueur dans la fonction publique. La publication renferme également, pour le troisième trimestre de 1981, une mise à jour de l'«Analyse de tendances et de fréquences» en ce qui concerne les congés annuels, l'allocation de repas pendant les heures supplémentaires, et la rémunération provisoire.

L-42 Le Bureau a amélioré un système mécanisé d'information sur les négociations et les ententes (BASIS) qui permet de recueillir, d'emmagasiner et de récupérer les données sur la négociation collective dans la fonction publique. Il peut fournir dans les plus brefs délais des données remontant jusqu'en 1967, sur des détails tels que les dates de signature des conventions collectives, celles des décisions arbitrales, les rapports de bureaux de conciliation, les interventions de médiateurs et de conciliateurs, les conventions salariales et les paiements spéciaux ou les clauses relatives à l'indemnité de vie chère. Une étude a été effectuée au moyen du système BASIS pour déterminer le taux de croissance des traitements d'employés faisant partie de certains groupes, depuis 1967. L'étude, intitulée *Taux composés de croissance des salaires de certains groupes professionnels dans la Fonction publique*, indique la croissance des traitements de chacun des groupes choisis et la moyenne de la catégorie.

L-43 Le document intitulé «Composition de la fonction publique du Canada» et cinq rapports visant diverses catégories d'emplois relevant des employeurs distincts ont été publiés au cours de l'année. Le Bureau a fait paraître des brochures sur les taux de rémunération dans la fonction publique du Canada, tous les trois mois à l'égard des groupes dont l'employeur est le Conseil du Trésor et deux fois par année à l'égard de ceux relevant des employeurs distincts.

L-44 C'est la troisième année que le Bureau reçoit du Conseil du Trésor des données sur les salaires de 46 groupes professionnels de la fonction publique. Il les a distribuées aux agents négociateurs. Il a rédigé également, d'après des renseignements fournis par le Conseil du Trésor, un rapport indiquant le total des cessations d'emploi à la fonction publique en pourcentage du nombre moyen d'employés actifs dans chaque groupe professionnel au cours de 1981.

L-45 Le répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales publiées entre le 1er janvier 1975 et le 1er avril 1982 a été mis à la disposition des intéressés à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique. Le Bureau a accompli également un travail énorme en vue d'insérer dans le répertoire toutes les décisions arbitrales parues entre le 13 mars 1967 et le 31 décembre 1974.

L-46 Le Bureau a élaboré en outre un répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation entre le 13 mars 1967 et le 1er janvier 1982. Ce document est censé paraître au cours de la prochaine année financière.

TRAVAUX DE RECHERCHE

L-47 La Direction de la recherche a terminé une étude sur place concernant les avantages qu'un programme de formation des apprentis appliqué dans une importante société apporte aux parties à la négociation et à l'ensemble de la collectivité. L'étude, intitulée *Ce qu'un programme de formation des apprentis représente pour la direction, le syndicat, les apprentis diplômés et les responsables scolaires*, avait pour but d'établir les conditions d'une évaluation judicieuse des résultats de la négociation collective dans les secteurs public et privé. Il est à souhaiter que cette étude permettra de poursuivre d'autres recherches fondées sur l'analyse des avantages et des coûts inhérents à la négociation collective. Un certain nombre de séminaires sur cet aspect du programme de recherche du Bureau ont été présentés au cours de l'année à la demande de groupes et d'associations s'occupant de relations de travail.

L-48 Le Bureau a entrepris des travaux en vue d'examiner la possibilité d'établir un répertoire chronologique des traitements et des salaires en se fondant sur les données contenues dans ses rapports à l'égard du plus grand nombre possible de classes d'emplois de l'extérieur. Ces travaux sont censés être exécutés au cours de la prochaine année financière.

APPENDICE

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs

2 Méthode de règlement des différends

3 Modification de la méthode de règlement des différends, 1981-1982

4 Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation-grève

5 Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

6 Différends renvoyés à l'arbitrage, 1981-1982

7 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

8 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

9 Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)

10 Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1982

11 Conciliation, médiation et examens, 1981-1982

Nota: Les données statistiques pour l'année 1981-1982 s'arrêtent au 31 mars 1982. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aerien
AECR	Association des employes du Conseil de recherches
AESS	Association des economistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
APASE	Association professionnelle des agents du service exterieur
CMTCME	Conseil des metiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement federal (Est)
CMTCMO	Conseil des metiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement federal (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternite internationale des ouvriers en electricite (section locale 2228)
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employes professionnels et techniques
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
SGCT	Syndicat general du cinema et de la television
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)

EMPLOYEURS

CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la securite des telecommunications (ministere de la Defense nationale)
CT	Conseil du Tresor
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Services scientifiques de la défense Service social	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations Enseignement Équipage de navires — surveillants non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Gardiens de phare — surveillants non-surveillants Gestion des finances Inspection des produits primaires Inspection technique Manœuvres et hommes de métier — surveillants non-surveillants Mécanographie Photographie Pompiers — surveillants non-surveillants Programmes de bien-être social Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Services correctionnels — surveillants non-surveillants Services d'information Services d'imprimerie — surveillants Services divers — surveillants non-surveillants Services hospitaliers — surveillants non-surveillants Soutien de l'enseignement Soutien des sciences sociales Soutien technologique et scientifique Techniciens divers Traitement mécanique des données Vérification	
Navigation aérienne Radiotélégraphie Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228

Unité de négociation	Agent négociateur
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côté est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côté ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif Catégorie de l'exploitation Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Services d'information Bibliothéconomie Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Services administratifs Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Traitement mécanique des données Catégorie de l'exploitation — surveillants non-surveillants	Association des employés du Conseil de recherches
Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie technique Achat et approvisionnement	

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie du soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie de l'exploitation Catégorie technique Catégorie scientifique et professionnelle — Ingénieurs professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Gestion des finances — Achat et approvisionnement Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Services financiers	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— Services d'information — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, Section locale 832
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 1973

2

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Alliance de la Fonction publique du Canada	164 376	57	36A 21C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	16 245	31	15A 16C
Association des employés du Conseil de recherches	1 794	9	A
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 081	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	734	3	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	2 704	3	C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 088	1	C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 100	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	960	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 650	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	936	1	C
Guilde de la marine marchande du Canada	1 272	1	C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 937	1	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	371	6	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	74	1	A
TOTAL	**199 322**	**118**	**72A** **46C**

*A—Arbitrage
C—Conciliation

3

Modification de la méthode de règlement des différends du 1er avril 1981 au 31 mars 1982

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifications*
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	39	AFPC-CRSH	C à A
Groupe du génie et de l'arpentage	2 163	IPFPC-CT	A à C
Groupe de la réglementation scientifique	431	IPFPC-CT	A à C
Groupe de la pharmacie	66	IPFPC-CT	A à C
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches	46	AFPC-CRSH	C à A
Groupe des sciences physiques	596	IPFPC-CT	A à C
Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique	2	AFPC-CRSH	C à A
TOTAL	**3 343**		

*A — Arbitrage
C — Conciliation

4

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Navigation aérienne	440	SCEPT
Contrôle de la circulation aérienne	2 100	ACCTA
Commis aux écritures et aux règlements	46 989	AFPC
Communications	778	AFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 174	IPFPC
Services correctionnels		
— surveillants	374	AFPC
— non-surveillants	4 042	AFPC
Traitement mécanique des données	2 992	AFPC
Services scientifiques de la défense	481	IPFPC
Électronique	2 937	FIOE (section locale 2228)
Génie et arpentage	2 209	IPFPC
Soutien technologique et scientifique	7 457	AFPC
Manœuvres et hommes de métier		
— surveillants	3 067	AFPC
— non-surveillants	15 365	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 715	AFPC
— non-surveillants	9 573	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	190	AFPC
— non-surveillants	2 308	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	129	AFPC
— non-surveillants	1 852	AFPC
Bibliothéconomie	408	AFPC
Météorologie	521	IPFPC
Sciences infirmières	1 337	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	22	IPFPC
Pharmacie	56	IPFPC
Sciences physiques	653	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 690	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	1 088	CUAG
Psychologie	96	IPFPC
Radiotélégraphie	1 159	SCEPT
Réglementation scientifique	426	IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Équipages de navires		
— surveillants	529	AFPC
— non-surveillants	2 119	AFPC
Officiers de navire	1 272	GMMC
Réparation des navires (côte est)	1 650	CMTCME (Est)
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	936	CMTCMO (Esquimalt (C.-B.))
Service social	145	IPFPC
Traduction	1 105	SCEPT
Médecine vétérinaire	561	IPFPC
	123 945	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	4	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	152	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Bibliothéconomie	61	IPFPC
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	960	IPFPC
Traduction	6	IPFPC
	1 027	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	171	IPFPC
Employeur: Personnel des fonds non publics Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier	143	AFPC
	1 497	
TOTAL	**125 442**	

5

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Actuariat	18	IPFPC
Services administratifs	6 096	AFPC
Agriculture	294	IPFPC
Architecture et urbanisme	306	IPFPC
Vérification	2 572	AFPC
Sciences biologiques	869	IPFPC
Chimie	363	IPFPC
Commerce	1 729	IPFPC
Art dentaire	49	IPFPC
Dessin et illustrations	1 801	AFPC
Économique, sociologique et statistique	2 081	AESS
Enseignement	2 592	AFPC
Soutien de l'enseignement	78	AFPC
Gestion des finances	2 116	AFPC
Pompiers		
— surveillants	119	AFPC
— non-surveillants	1 337	AFPC
Affaires extérieures	960	APASE
Sciences forestières	85	IPFPC
Techniciens divers	2 262	AFPC
Recherche historique	265	IPFPC
Sciences domestiques	36	IPFPC
Services d'information	891	AFPC
Droit	32	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	195	AFPC
— non-surveillants	227	AFPC
Mathématiques	138	IPFPC
Médecine	235	IPFPC
Mécanographie	438	AFPC
Photographie	168	AFPC
Services d'imprimerie		
— surveillants	91	AFPC
Administration des programmes	22 137	AFPC
Achats et approvisionnement	1 506	AFPC
Recherche scientifique	1 914	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 209	AFPC
Soutien des sciences sociales	1 801	AFPC
Inspection technique	1 227	AFPC
Programmes de bien-être social	1 534	AFPC
	69 771	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	76	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	86	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	117	AFPC
	279	
Employeur: Conseil national de recherches		
Services administratifs	29	AECR
Commis et mécanographie	348	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	56	AECR
Traitement mécanique des données	18	AECR
Services d'information	33	IPFPC
Catégorie de l'exploitation		
— surveillants	30	AECR
— non-surveillants	246	AECR
Achats et approvisionnement	25	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	119	AECR
Catégorie technique	923	AECR
	1 827	
Employeur: Office national du film		
Catégorie du soutien administratif	220	SGCT
Catégorie de l'exploitation	78	SGCT
Catégorie technique	436	SGCT
	734	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	307	AFPC
Catégorie du soutien administratif certains employés (opérateurs)	50	AFPC
Catégorie du soutien administratif certains employés (non-opérateurs)	95	AFPC
Catégorie de l'exploitation	20	AFPC
Catégorie technique	72	AFPC
Catégorie professionnelle et scientifique — Groupe des ingénieurs professionnels	25	AFPC
	569	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa	15	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa	135	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	99	UTUAC Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	74	STAMC Section locale 832
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	102	UTUAC Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	34	UTUAC Section locale 1973
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	5	UTUAC Section locale 1973
Catégorie de l'exploitation — Summerside	30	UTUAC Section locale 1973
	605	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif		
— Commis aux écritures et aux réglements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement mécanique des données	48	AFPC
Catégorie de l'administration et du service extérieur		
— Services administratifs		
— Services financiers		
— Services d'information		
— Administration des programmes		
et		
Employés désignés sous le nom d'agents de subventions de recherches	45	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle		
— Économique, sociologie et statistique	2	AFPC
	95	
	4 109	
TOTAL	**73 880**	

6

Différends renvoyés à l'arbitrage, 1981-1982 (y compris les affaires reportées de 1980-1981)

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé sans audition		Décision Arbitrale	Affaires reportées à l'année financière suivante
			entre les parties	avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur		
Affaires reportées de 1980-1981 (5)						
Services administratifs et Administration des programmes	AFPC	CT*			X	
Achats et approvisionnement	AFPC	CT*		X		
Vérification	AFPC*	CT			X	
Recherche historique	IPFPC*	CT			X	
Actuariat	IPFPC*	CT			X	
Affaires présentées en 1981-1982 (19)						
Services d'information	IPFPC*	CNR		X		
Services d'information	AFPC*	CT		X		
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFPC*	CT		X		
Photographie	AFPC*	CT	X			
Gardiens de phare						
- surveillants						
- non-surveillants	AFPC	CT*			X	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	AECR*	CNR		X		
Catégorie du soutien administratif (BFC de Petawawa)	AFPC*	PFNP			X	
Catégorie de l'exploitation (BFC de Petawawa)	AFPC*	PFNP			X	
Gestion des finances	AFPC*	CT			X	
Catégorie du soutien administratif	AFPC*	CRSH			X	
Économique, sociologie et statistique	AESS*	CT			X	
Mathématiques	IPFPC*	CT			X	
Catégorie du soutien administratif (CFB de Kingston)	AFPC*	PFNP		X		
Ingénieurs professionnels	AFPC*	CST/MDN	X			
Catégorie technique	AFPC*	CST/MDN			X	
Dessin et illustrations	AFPC*	CT			X	
Médecine	IPFPC*	CT			X	
Commerce	IPFPC	CT			X	
Pompiers - surveillants						
- non-surveillants	AFPC*	CT				X

*Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

7

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	18 764	2 340	21 104	11,09
Administration et service extérieur	10	40 248	7 599	47 847	15,88
Technique	13	25 392	775	26 167	2,96
Soutien administratif	5	62 406	4 847	67 253	7,21
Exploitation	20	46 906	320	47 226	0,68
TOTAL	**76**	**193 716**	**15 881**	**209 597**	**7,58 %**

8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique & Prof	24	11 111	1 604	12 715	12,62
	Admin. & Serv. Ext.	2	3 903	305	4 208	7,25
AFPC	Scientifique & Prof.	3	5 572	623	6 195	10,06
	Admin. & Serv. Ext.	6	34 280	6 879	41 159	16,71
	Technique	8	17 484	427	17 911	2,38
	Soutien Administratif	5	62 406	4 847	67 253	7,21
	Exploitation	17	43 232	216	43 448	0,50
APASE	Admin. & Serv. Ext.	1	960	305	1 265	24,11
ACCTA	Technique	1	2 100	103	2 203	4,68
FIOE	Technique	1	2 937	91	3 028	3,01
	Section locale 2228					
GMMC	Technique	1	1 272	99	1 371	7,22
CUAG	Exploitation	1	1 088	12	1 100	1,09
CMTCME	Exploitation	1	1 650	56	1 706	3,28
CMTCMO	Exploitation	1	936	36	972	3,70
AESS	Scientifique & Prof.	1	2 081	113	2 194	5,15
SCEPT	Admin. & Serv. Ext.	1	1 105	110	1 215	9,05
SCEPT	Technique	2	1 599	55	1 654	3,33
TOTAL		**76**	**193 716**	**15 881**	**209 597**	**7,58 %**

9

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

	Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Admin. & serv. extérieur	1	171	26	197	13,20
SGCT	Technique	1	436	18	454	3,96
SGCT	Soutien administratif	1	220	44	264	16,67
SGCT	Exploitation	1	78	0	78	0,00
	TOTAL	4	905	88	993	9,72%
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique & Prof.	2	1 021	19	1 040	1,83
IPFPC	Admin. & serv. extérieur	2	39	1	40	2,50
AECR	Admin. & serv. extérieur	3	110	22	132	16,67
AECR	Technique	1	923	3	926	0,32
AECR	Soutien administratif	3	485	58	543	10,68
AECR	Exploitation	2	276	0	276	0,00
	TOTAL	13	2 854	103	2 957	3,48%
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation non-surveillants	1	152	0	152	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. & Serv. Ext.	1	307	4	311	1,29
AFPC	Technique	1	72	0	72	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	50	0	50	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	95	13	108	12,04
AFPC	Exploitation	1	20	0	20	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	25	0	25	0,00
	TOTAL	6	569	17	586	2,90%
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique & Prof.	1	117	28	145	19,31
AFPC	Admin. & Serv. Ext.	1	76	9	85	10,59
AFPC	Soutien administratif	1	86	32	118	27,12
AFPC	Exploitation	1	4	0	4	0,00
	TOTAL	4	283	69	352	19,60%
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. & Serv. Ext.	1	45	13	58	22,41
AFPC	Soutien administratif	1	48	3	51	5,88
AFPC	Scientifique & Prof.	1	2	0	2	0,00
	TOTAL	3	95	16	111	14,41%

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif - BFC de Kingston	1	10	1	11	0,09
AFPC	Soutien administratif - BFC de Petawawa	1	15	1	16	6,25
AFPC	Exploitation - BFC de Petawawa	1	135	0	135	0,00
STACM	Exploitation - BFC de Valcartier	1	143	5	148	3,38
UTUAC	Exploitation (Section locale 832) - BFC de Shilo	1	74	0	74	0,00
UTUAC	Exploitation (Section locale 1973) - BFC de Cornwallis	1	99	0	99	0,00
UTUAC	Exploitation (Section locale 1973) - BFC de Greenwood	1	101	0	101	0,00
UTUAC	Exploitation (Section locale 1973) - BFC de Gagetown	1	102	3	105	2,86
UTUAC	Soutien Admin. (Section locale 1973) - BFC de Chatham	1	5	0	5	0,00
UTUAC	Exploitation (Section locale 1973) - BFC de Chatham	1	34	0	34	0,00
	Exploitation (Section locale 1973) - BFC de Summerside	1	30	0	30	0,00
	TOTAL	11	748	10	758	1,32 %

10

Renvois à l'arbitrage de 1967 au 31 mars 1982

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
1979-80	1 982	771	64	2 817
1980-81	548	605	23	1 176
1981-82	1 381	1 574	13	2 968
TOTAL	**8 284**	**4 506**	**375**	**13 165**

11

Conciliation, médiation et examens, 1981-1982

		UNITÉS DE NÉGOCIATION TOUCHÉES
A. BUREAUX DE CONCILIATION		
Demandes présentées		
— par l'employeur	2	2
— par l'agent négociateur	6	7
Demandes présentées conjointement	1	1
Total	9	10
Ententes conclues avant l'établissement du bureau	3	3
Ententes conclues avec l'aide du bureau	1	1
Rapports produits	7	9
Rapports à venir	1	1
Total	12[a]	14
B. CONCILIATEURS		
Demandes présentées		
— par l'employeur	10	12
— par l'agent négociateur	6	7
Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties	1	1
Total	17	20
Ententes conclues		
— avec l'aide d'un conciliateur	11	13
— après la conciliation	1	1
Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	4	5
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage	1	1
Aucune nomination	4	5
Nomination à venir	1	1
Total	22[b]	26
C. MÉDIATEURS		
Nombre de médiateurs nommés	6	7
Ententes conclues — avec l'aide de médiateur	2	2
— après la médiation	1	1
Affaires renvoyées à un groupe d'arbitrage	3	4
Total	6	7
D. EXAMENS		
Examens terminés		
Total	19	

[a] Y compris 3 affaires reportées de l'année financière précédente mettant en cause 4 unités de négociation.

[b] Y compris 5 affaires reportées de l'année financière précédente mettant en cause 6 unités de négociation.